

أخلاق عضو هيئة التدريس الجامعي في دعم متطلبات الاعتماد الأكاديمي/دراسة استطلاعية  
لآراء عينة من تدريسي كلية الإدارة والاقتصاد/ جامعة الموصل

د.ألاء حسيب أجليلي  
الإدارة والاقتصاد / جامعة الموصل.  
استاذ مساعد كلية الإدارة  
والاقتصاد / جامعة الموصل.

امال سرحان سليمان مدرس كلية  
الإدارة والاقتصاد / جامعة الموصل.  
هاني احمد حسين الحرباوي  
مدرس مساعد / مسؤول شعبة  
الهويات/المديرية العامة للتربية

### Ethics Among Teaching Faculty In Support Of The University Ucademic Accreditation Requirements / Survey Of The Views Of a Sample Of Teaching Faculty Of Management And Economics / University of Mosul

#### المستخلص

يسعى البحث الى تحديد اخلاقيات عضو هيئة التدريس في دعم متطلبات الاعتماد الاكاديمي: دراسة استطلاعية لآراء عينة من تدريسي كلية الادارة والاقتصاد في جامعة الموصل، ويهدف البحث الى تنمية وتعزيز المعارف واتجاهات عضو هيئة التدريس الجامعي بشأن اخلاقيات واداب المهنة من منطلق اسلامي، وتم جمع البيانات بأستخدام استمارة الاستبانة اذ تم توزيع ٤٤ استمارة وتم استرجاع (٤٠) منها فقط واهم النتائج التي توصل اليها البحث تمثلت بوجود علاقة ارتباط معنوية بين اخلاقيات عضو هيئة التدريس ومتطلبات الاعتماد الاكاديمي وبناءً على النتائج التي حققها البحث تم تقديم عدداً من التوصيات.

#### Abstract

This Research aims to determines the ethics among teaching faculty in support the university academic accreditation requirement / survey of views of a sample of teaching faculty of administration and economics in Mosul university. The purpose is to developing and enhancing knowledge and attitudes of teaching faculty about the ethics of teaching from Islamic perspective. Data collected through questionninnire and (44)form was distribute and (40)of them was returned. The Research conclude that there are a significance correlation between ethics of teaching faculty and the university academic accreditation requirements according to finding many recommending were introduced.

### المبحث الأول منهجية البحث

**اولاً: مشكلة البحث:** حاول الباحثون من خلال هذا البحث على طرح عدة تساؤلات والاجابة عليها من خلال الجانبين النظري والعملي وكالاتي:

١. ما هو مفهوم الجودة في التعليم وما هي أخلاقيات مهنة التدريس في الجامعة؟
٢. لماذا الاهتمام بموضوع أخلاقيات المهنة في مجال التدريس؟
٣. ما هي المعايير لجودة عضو هيئة التدريس؟
٤. ماهي متطلبات الاعتماد الاكاديمي في الجامعات؟  
وتعد مبررات اختيار مشكلة البحث هي:

١. توضيح مفهوم جودة التعليم الجامعي وما هي أبعاده.

٢. التذكير بأخلاقيات مهنة التدريس الجامعي.

٣. ضرورة قيام دراسات تعنى بالتدريس الجامعي وأخلاقيات مهنته.

٤. التعرف على كيفية تفعيل أخلاقيات مهنة التدريس.

٥. إيجاد العلاقة بين الجودة في التعليم والالتزام بأخلاقيات مهنة التدريس.

**ثانياً: فرضيات البحث:** اعتمد الباحثان الفرضية الرئيسية الأولى التالية في تناولهم لمعالجة مشكلة البحث:

**هناك علاقة ارتباط معنوية بين أخلاقيات عضو هيئة التدريس الجامعي ومتطلبات الاعتماد الاكاديمي وتنبثق عن ذلك مجموعة من الفرضيات الفرعية الآتية :**

١. توجد علاقة معنوية بين أخلاقيات عضو هيئة التدريس الجامعي ومتطلب المنهج العلمي في الكلية المبحوثة.
٢. توجد علاقة معنوية بين أخلاقيات عضو هيئة التدريس الجامعي ومتطلب المرجع العلمي في الكلية المبحوثة.
٣. توجد علاقة معنوية بين أخلاقيات عضو هيئة التدريس الجامعي ومتطلب اعضاء هيئة التدريس في الكلية المبحوثة.
٤. توجد علاقة معنوية بين أخلاقيات عضو هيئة التدريس الجامعي ومتطلب اسلوب التقييم في الكلية المبحوثة.
٥. توجد علاقة معنوية بين أخلاقيات عضو هيئة التدريس الجامعي ومتطلب النظام الاداري في الكلية المبحوثة.
٦. توجد علاقة معنوية بين أخلاقيات عضو هيئة التدريس الجامعي ومتطلب التسهيلات المادية في الكلية المبحوثة.

**الفرضية الرئيسية الثانية:** توجد علاقة اثر بين أخلاقيات عضو هيئة التدريس الجامعي ومتطلبات الاعتماد الأكاديمي وتنبثق عن ذلك مجموعة من الفرضيات الفرعية الآتية :

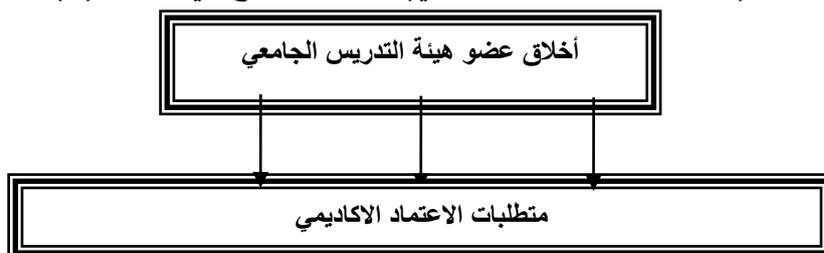
١. توجد علاقة اثر معنوية بين أخلاقيات عضو هيئة التدريس الجامعي ومتطلب المنهج العلمي في الكلية المبحوثة.
٢. توجد علاقة اثر معنوية بين أخلاقيات عضو هيئة التدريس ومتطلب المرجع العلمي في الكلية المبحوثة.
٣. توجد علاقة اثر معنوية أخلاقيات عضو هيئة التدريس ومتطلب أعضاء هيئة التدريس في الكلية المبحوثة.
٤. توجد علاقة اثر معنوية أخلاقيات عضو هيئة التدريس ومتطلب اسلوب التقييم في الكلية المبحوثة.

٥. توجد علاقة اثر معنوية أخلاقيات عضو هيئة التدريس ومتطلب النظام الاداري في الكلية المبحوثة.

٦. توجد علاقة اثر معنوية أخلاقيات عضو هيئة التدريس ومتطلب التسهيلات المادية في الكلية المبحوثة.

### ثالثاً: أنموذج البحث

تتطلب المعالجة المنهجية للبحث تصميم أنموذج يوضح ماهية الفرضيات وكيفية حلها، حيث تضمن المتغير المستقل (أخلاقيات عضو هيئة التدريس الجامعي) والمتغير المعتمد (متطلبات الاعتماد الأكاديمي)، وكما موضح في الشكل (1).



الشكل (١)  
أنموذج البحث

رابعاً: أهداف البحث: استناداً إلى مشكلة البحث وفرضياته يمكن تحديد أهداف البحث بالآتي:

١. تنمية معارف واتجاهات عضو هيئة التدريس الجامعي بشأن أخلاقيات وآداب المهنة من منطلق إسلامي.
٢. تنمية القدرة على التقييم الأخلاقي للأفعال والأقوال والتصرفات في إطار العمل الجامعي.
٣. تنمية مهارات عضو هيئة التدريس الجامعي على التعامل الفعال مع المواقف الأخلاقية المحيرة في العمل الجامعي.
٤. تحسين أداء عضو هيئة التدريس الجامعي من خلال رفع مستوى أدائه في مجال البحث والتدريس وخدمة المجتمع.

خامساً: أهمية البحث: تكمن أهمية البحث من خلال تسليط الضوء على منافع المترتبة على الالتزام الأخلاقي في الأعمال عموماً وفي المجال الجامعي خصوصاً حيث ان:

١. الاهتمام بالأخلاق يساهم في تحسين المجتمع ككل فتراجع الممارسات الظالمة وتتوافر الفرص المكافئة للناس وتنفذ الأعمال بواسطة الأعلى كفاءة وتستخدم الموارد المحدودة فيما هو أكثر نفعاً وأكثر جودة.
٢. الالتزام بأخلاقيات العمل يساهم في شيوع الرضا الاجتماعي بين غالبية الناس نتيجة عدالة التعامل والمعاملات والعقود وإسناد الأعمال وغيرها.
٣. أخلاقيات العمل تدعم البيئة المؤتية لروح الفريق وزيادة الإنتاجية لما يعود على الفرد والجامعة والمجتمع.
٤. أن الالتزام الخلقي في الجامعة يؤمنها صد المخاطر بدرجة كبيرة حيث يكون هناك الالتزام بالسرعة والابتعاد عن المخالفات والتمسك بالقانون، فالقانون من قبل ومن بعد ليس الأقيمة أخلاقية.
٥. الالتزام بأخلاقيات العمل يدعم عدد من البرامج الأخرى الهامة مثل برامج التنمية البشرية وبرامج الجودة الشاملة في التعليم والتخطيط الاستراتيجي وهذا يصب في اتجاه دعم الجامعة وتنميتها ونجاحها.

**سادساً: حدود البحث:** تم إجراء هذا البحث في الفترة الممتدة من ٢٠١٠/٩/١ ولغاية ٢٠١١/١/٢٠ وقد كانت عينة البحث مجموعة من تدريسي كلية الإدارة والاقتصاد/ جامعة الموصل.

**سابعاً: ادوات البحث:** اعتمد الباحثون الأدوات التالية لإجراء الجانب التطبيقي في البحث:

١. استطلاع الرأي وشمل ٤٤ تدريسي من مختلف الأقسام وبهدف التعرف على مدى اطلاع التدريسيين المستبانيين عن أخلاقيات مهنة التدريس ومتطلبات الاعتماد الأكاديمي.
٢. استمارة استبيان إذ تم توزيع ٤٤ استمارة استبيان على نفس العينة الواردة سابقاً واسترجعت ٤٠ استمارة، ولغرض تحليل البيانات استخدام نظام SPSS للتوصل إلى الاستنتاجات والتوصيات المطلوبة.

### المبحث الثاني

#### الجانب النظري للبحث

#### أولاً: الإطار المفاهيمي لأخلاقيات عضو هيئة التدريس الجامعي

يهتم الإسلام بالأخلاق وبالعمل باعتبارها جزءاً أساسياً من تكوين شخصية الإنسان المسلم، فتحل الأخلاق في الإسلام مكانة عظيمة، لذلك عنيت الشريعة الإسلامية بالأخلاق عناية كبيرة حيث قال عز وجل مادحا "رسوله الكريم محمد (صلى الله عليه وسلم) {وانك لعلى خلق عظيم}." (سورة القلم الآية ٤) فأمدحه سبحانه وتعالى بهذه الميزة - ميزة الأخلاق على الرغم من وجود مزايا عديدة في شخصية الرسول (صلى الله عليه وسلم)، وقد أكد رسول الله (صلى الله عليه وسلم) هذه الميزة بقوله: (إنما بعثت لأتمم مكارم الأخلاق) فجعل الغرض من بعثته (صلى الله عليه وسلم) اتمام مكارم الاخلاق بل جعل المتخلفين بالأخلاق الفاضلة احب الناس اليه واقربهم منه درجة، فعن جابر بن عبدالله (رضي الله عنهما) ان رسول الله (صلى الله عليه وسلم) قال: (ان من احبكم الي واقربكم مني مجلسا" يوم القيامة احسنكم اخلاقا") فالأخلاق الفاضلة هي الدعامة الاولى لحفظ الامم والمجتمعات وضمان استمرارها لذا كان الحكم على أي حضارة وتقدمها او تدهورها ما يعتمد على مدى التزامها بالقيم الاخلاقية الفاضلة او عدمه وقد خلق الله الانسان وهو لايعلم شيء ثم منحه العقل والحواس ليعمر هذا الكون، فقال الله تعالى {وان الله اخرجكم من بطون امهاتكم لاتعلمون شيئا" وجعل لكم السمع والابصار والافئدة لعلم تشكرون}." (سورة النحل الآية ٧٨) وارشده ليكسب قوته عن طريق مأيديه من اعمال ومهن مختلفة، وكل مهنة اخلاقيات اذ تمثل الالتزام بها عاملاً أساسياً في تحقيق اهدافها ومن هذه المهن التعليم في الجامعات وهي من اعظم المهن واشرفها واجلها قدراً وهي مهنة الرسل والانبياء، فقد قال رسول الله (صلى الله عليه وسلم): ان الله لم يبعثني معنتاً ولا متعنتاً، ولكن بعثني معلماً ميسراً". ولما كان عضو هيئة التدريس الجامعي يعد من اهم الركائز التي تقوم عليها العملية التعليمية، فإن ذلك يتطلب الاهتمام بالجانب الاخلاقي لدى عضو هيئة التدريس الجامعي، الذي بدوره تصبح العملية التعليمية جوفاء لامعنى لها، فالجانب الاخلاقي من اهم جوانب شخصية عضو هيئة التدريس الجامعي وعليه يتم وضع تعاريف للأخلاق وأخلاقيات عضو هيئة التدريس الجامعي . فالأخلاق (Ethics) بشكلها العام تشير الى القيم والمعايير الاخلاقية التي يشير اليها افراد المجتمع لغرض التمييز بين ما هو صحيح وما هو خطأ ويبدو ان المجتمعات قد طورت هذه القيم والمعايير لتشكل وعاء" حضارياً لها عبر فترات زمنية متعاقبة. (البوتي، ٢٠٠٩: ٤)

وعرف الأخلاق (ابو بكر، ٢٠٠٤: ٨٨) على انها القيم والأخلاقيات التي تحكم سلوكيات الفرد والجماعة لتحديد ما هو صحيح وما هو خاطئ فالأخلاق مفهوم يرتبط عموماً بالضوابط السلوكية للإنسان و تحدد جوانب الخير والشر.

وان الدارسين والمختصين في علم الادارة قد وضعوا مفاهيم متعددة للاخلاق فقد راي (جاد الرب، ٢٠٠٩: ٤٩٤) بأنها الطريقة التي يتفاهم بها الافراد مع بعضهم ويتخذون من خلالها القرارات. ويشير (Thompson, 2007: 79-92) الى الاخلاقيات كأشكال او انماط وكاتجاهات ومعتقدات والتي تنعكس على الطريقة التي يتعامل بها الافراد مع بعضهم البعض، وهي التي تحدد السلوك الذي يمكن الافراد من التكيف والانسجام مع البيئة التي يعيشون فيها. ولم يخرج (Carrett & Kinoski, 1992: 5) عن هذا الاطار في وصف الاخلاق فهي من وجهة نظرتهما معتقدات شخصية يعتقد بها الفرد بشأن مايتعلق بالسلوكيات السوية او الشاذة، وهي اشارة الى دوافع الفرد ونواياه الشخصية في النظر الى ما هو صحيح او خطأ من السلوك. ويوضح (Griffin, 1999: 154) الى ان الاخلاق بوصفها معتقدات الفرد والشخصية فيما يتعلق بما هو صحيح او خطأ وجيد او سيء. (عبد اللطيف، ٢٠٠٩: ٢). ويتفق الباحثون مع راي الكتاب المذكورة ارائهم سابقاً بأن الاخلاق هي مجموعة من المعايير والقواعد والمعتقدات والمبادئ التي يمتلكها الفرد والتي تحدد سلوكياته السوية او الشاذة من خلال افعاله فيما يتعلق بما هو صحيح او خطأ وجيد اوسيء.

اما أخلاقيات عضو هيئة التدريس الجامعي فقد عرفها (داود، ٢٠١٠: ٢) مجموع القواعد والاسس التي يجب على عضو هيئة التدريس الجامعي التمسك بها والعمل بمقتضاها ليكون ناجحاً في تعامله مع طلابه وزملائه ومجتمعه. ويرى (المحروقي، ٢٠٠٩: ٨) هي مجموعة من معايير السلوك الرسمية وغير الرسمية التي يستخدمها عضو هيئة التدريس الجامعي كمرجع يرشد سلوكهم أثناء أدائهم لوظائفهم، وتستخدمها الإدارة والمجتمع للحكم على التزام عضو هيئة التدريس الجامعي. ويرى الباحثون بأن أخلاقيات عضو هيئة التدريس الجامعي تتمثل بالاتي:

١. الصفات الحميدة ، و أنماط السلوك الطيبة التي يجب أن تتوافر في عضو هيئة التدريس و يلتزم بها في أداء رسالته .
  ٢. ميثاق يلتزم به أعضاء هيئة التدريس في أداء مهمتهم بالطريقة المثلى.
  ٣. أعراف و تقاليد تحافظ على شرف المهنة.
  ٤. مبادئ و قيم سامية تكفل رفعة المهنة.
  ٥. صفات و سجايا حميدة يتحلي بها أعضاء هيئة التدريس.
- ويمكن إجمال أهم العناصر الأخلاقية التي يجب على عضو هيئة التدريس المسلم التحلي بها والقيام بمستلزماتها بالعناصر التالية : (الشميري، ٢٠١٠: ٣)

١-الالتزام بإنفاذ الحكم الشرعي : إن عضو هيئة التدريس هو فرد يعمل لصالح المجتمع المسلم في تنظيم إقامة هذا المجتمع لرعاية مصالحه . والواجب الاول للمجتمع الإسلامي هي الالتزام بالحكم الشرعي الذي شرعه الله سبحانه وتعالى والتأكد من تنفيذ هذا الحكم ، وذلك امتثالاً لقوله سبحانه وتعالى : ( كنتم خير أمة أخرجت للناس ، تأمرون بالمعروف ، وتنهون عن المنكر وتؤمنون بالله )<sup>١</sup> ، والولاء عند أداء الوظيفة في الإسلام لا يكون للتنظيم ولا للهيئة ولا لجهة التوظيف ، إنما يكون للمبدأ . وهذا يوجب على عضو هيئة التدريس أن يبادر فوراً للتنبيه إلى مكامن الخطأ في التنظيم ، بغض النظر عن مصدره ، وفي أي مستوى إداري كان ، لان المبدأ اعظم من كل المستويات . فعن أبي رقية تميم بن أوس الداري أن النبي ﷺ قال : ( الدين النصيحة ) قلنا : لمن ؟ قال : ( له ولكتابه ولرسوله ولأئمة المسلمين وعامتهم )<sup>٢</sup> .

<sup>١</sup> ( سورة آل عمران - آية (١١٠) .  
<sup>٢</sup> ( رواه مسلم .

٢- أداء العمل بدقة وإخلاص : إن طبيعة العلاقات بين عضو هيئة التدريس والدولة أو المنشأة الخاصة هي علاقة تعاقدية وبناء على هذه العلاقة ، واستناداً إلى قوله سبحانه وتعالى ( يا أيها الذين آمنوا أوفوا بالعقود ) ٣ ، فإنه يترتب على عضو هيئة التدريس أن يؤدي العمل بأقصى الإمكانيات المتوفرة لديه وفاء بهذا العقد . كما يجب أن يكون الأداء مستوفياً لجميع الشروط الفنية استناداً لقوله سبحانه وتعالى ( وأوفوا المكيال والميزان بالقسط ، ولا تبخسوا الناس أشياءهم ، ولا تعثوا في الأرض مفسدين ) ٤ . فالأداء لا يعني فقط الإنجاز بأي شكل من الأشكال إنما يتجاوزهُ إلى الإنجاز بأقصى درجات الاستطاعة ، مع استشعار المسؤولية أمام الله في ذلك وقد بين الرسول ﷺ ذلك بقوله في الحديث : ( إن الله يحب من العبد إذا عمل عملاً أن يتقنه ) ٥ .

٣- الأمانة : يجب على عضو هيئة التدريس أن يكون أميناً في أدائه لوظيفته ، وإن يترفع عن كل ما ينقص من كيانه كخادم للامة، أو يهز من ثقة الجمهور به كممثل للدولة أو للمنشأة الخاصة التي يعمل فيها، فوظيفته التي يشغلها ليست ملكاً له، بل هي تكليف لا تشريف، ولذلك يقول الرسول ﷺ لأبي ذر ناصحاً له : ( يا أبا ذر إنها أمانة ، وإنها حسرة وندامة إلا من أخذها بحق الله فيها ) ٦ . وبناء عليه ، يجب على عضو هيئة التدريس ألا يستخدم الوظيفة لتحقيق مصالح خاصة سواء له أم لأقاربه أم لمعارفه ، لأن في هذا الاستخدام المصلحي للوظيفة استغلالاً، والاستغلال خيانة، ويحذرنا الله سبحانه وتعالى من الخيانة فيقول ( يا أيها الذين آمنوا لا تخونوا الله والرسول وتخونوا أماناتكم وأنتم تعلمون ) ٧ .

٤- إطاعة الرؤساء وتنفيذ أوامره : يتوجب على عضو هيئة التدريس أن يطيع رؤساءه في الأوامر التي يصدرونها إليه، وذلك استناداً لقوله سبحانه وتعالى ( يا أيها الذين آمنوا أطيعوا الله وأطيعوا الرسول وأولى الأمر منكم ) ٨ . وأن تكون الطاعة بالمعروف ، وحتى إن كره عضو هيئة التدريس من رئيسه شيئاً فيجب أن لا يخلط بين ذلك وبين الطاعة بالمعروف للأوامر . فعن أنس ﷺ قال : قال رسول الله ﷺ : ( اسمعوا وأطيعوا ، وإن استعمل عليكم عبد حبشي ، كأن رأسه زبيبة ) ٩ . وعن أبي هنيذة وائل بن حجر ﷺ قال : سألت سلمة ابن يزيد الجعفي رسول الله ﷺ ، فقال : يا نبي الله ، أرأيت إن قامت علينا أمراء يسألوننا حقهم ، ويمنعونا حقنا ، فما تأمرنا ؟ فأعرض عنه ، ثم سأله فقال رسول الله ﷺ : ( اسمعوا وأطيعوا ؛ فإنما عليهم ما حملوا ، وعليكم ما حملتم ) ١٠ .

٥- عدم تضييع وقت الدوام الرسمي : وقد يكون ذلك بالتأخر عن الحضور إلى الدوام الرسمي أو التبيكير في الانصراف منه . بل قد يكون عضو هيئة التدريس مواظباً ولكن يضيع أوقات الدوام الرسمي في عدم تكريس هذا الوقت في العمل المنتج ، فيضيعه في الزيارات والمجاملات والاتصالات الشخصية، وفي هذا تضييع لحقوق الناس وأوقاتهم ومصالحهم، أو الانصراف عن مصالح العمل والمراجعين

٣ ( سورة المائدة - آية (١) .

٤ ( سورة هود - آية (٨٥) .

٥ ( رواه البيهقي .

٦ ( رواه مسلم .

٧ ( سورة الأنفال - آية (٢٧) .

٨ ( سورة النساء - آية (٥٩) .

٩ ( رواه البخاري .

١٠ ( رواه مسلم .

وأصحاب المصالح، والتنصل من مواجهتهم وقضاء حوائجهم . وهو ما يسمى بالشرع احتجاب الراعي عن الرعية وما يترتب عليه من تعطيل مصالحهم وفي ذلك يقول الرسول  $\rho$  ( من ولاه الله عز وجل شيئاً من أمر المسلمين فاحتجب دون حاجتهم وخلتهم وفقرهم ، احتجب الله عنه دون حاجته وخلته وفقره ) ١١ .

٦- عدم المحاباة والمحسوبية : إن المحاباة والمحسوبية هي أولى خطوات الفساد الإداري وتضييع المصلحة العامة . فهي تقدم منفعة لبعض الناس وتفضلهم على الآخرين ، وفي ذلك إخلال بمبدأ تكافؤ الفرص والعدل والمساواة . ولقد حذر الرسول  $\rho$  من ذلك فقال : ( من ولي من أمر المسلمين شيئاً فولى رجلاً وهو يجد من هو أصلح للمسلمين منه ، فقد خان الله ورسوله ) ١٢ . ومن المحاباة أن يقرب من يرغب ومن يزين له الأعمال ويكيل له المديح ، ويبعد من يقول الحق ، ويحرص على الخير ويدله عليه . فعن عائشة رضي الله عنها قالت : قال رسول الله  $\rho$  : ( إذا أراد الله بالأمر خيراً جعل له وزير صدق ، إن نسي ذكره ، وإن ذكر أعانه . وإذا أراد به غير ذلك جعل له وزير سوء ، إن نسي لم يذكره ، وإن ذكر لم يعنه ) ١٣ ٧- الاستقامة : وهي اتباع السلوك القويم دون خلل أو اعوجاج ، وذلك خلال الالتزام بما جاء في كتاب الله عز وجل ، وما فسرتة السنة النبوية الشريفة ، والاستقامة تشمل ضمن ما تشمل اتباع الطريق القويم في معاملة الآخرين ، وفي أداء الأعمال ، والتجرد في الحكم ، والأمانة في إجراء البحوث العلمية وفي التدريس وخدمة المجتمع.

٨- محاسبة النفس وتهذيبها : تعتبر محاسبة النفس الخطوة الأولى في طريق الالتزام الأخلاقي للأفراد ، فهي نوع من أنواع الرقابة الداخلية يجريها الفرد على سلوكه الخاص . وتزداد محاسبة النفس وضوحاً وتأثيراً بالنسبة للفرد السوي ، أما الفرد غير السوي فإنه قد لا يلتزم كثيراً بالمبادئ والقيم الأخلاقية ، وبالتالي فإنه لا يشعر لوطأة محاسبة الذات .

### ثانياً: الإطار المفاهيمي للجودة

يحث ديننا الإسلامي الحنيف على إجادة العمل وإتقانه قال تعالى: { الَّذِي خَلَقَ الْمَوْتَ وَالْحَيَاةَ لِيَبْلُوَكُمْ أَيُّكُمْ أَحْسَنُ عَمَلًا وَهُوَ الْعَزِيزُ الْغَفُورُ } (الملك: ٢) وقوله تعالى { إِنَّ الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ إِنَّا لَا نُضِيعُ أَجْرَ مَنْ أَحْسَنَ عَمَلًا } (الكهف: ٣٠)، وعن الرسول صلى الله عليه وسلم " إن الله يحب إذا عمل أحدكم عملاً أن يتقنه" ، والجودة بصفة عامة مفهوم عصي على التعريف بسبب غموضه وتعدد معانيه، فعلى الرغم من ضرورة جودة التعليم، إلا أن كل فرد يمتلك فهماً خاصاً لماهية هذه الجودة، ويمكن الحكم على وجود الجودة عندما تكون الخدمة مطابقة للمواصفات الجيدة ولا بد لها من وجود معايير يقوم أصحاب المؤسسات عملهم في ضوئها، وفيما يلي آراء الباحثين حول مفهوم الجودة.

<sup>١١</sup> ( رواه أبو داود .

<sup>١٢</sup> (

<sup>١٣</sup> ( رواه أبو داود بإسناد جيد على شرط مسلم .

**الجدول (١)**  
**مفهوم الجودة وفق آراء الباحثين**

ت	اسم الباحثين	السنة والصفحة	المفاهيم
١.	Gotesch	1993	بأنها الحالة المتحركة أو الديناميكية المتغيرة والمتعلقة بالخدمات والمنتجات والأفراد والعمليات والبيئة لغرض سد حاجة أو مواجهة متطلبات متوقعة
٢.	Cheng	1995:22-31	الى صعوبة تحديد تعريف للجودة في مجال أو النظر اليها من زاوية واحدة ، فالنظرة هنا يجب أن تكون شمولية وتلبي جميع متطلبات وتطلعات الجمهور ذوو العلاقة .
٣.	الشربيني	1998:103	على إنها تكامل الملامح والخصائص لمنتج أو خدمة ما بصورة تمكن من تلبية احتياجات ومتطلبات محددة أو معروفة ضمنا ، أو هي مجموعة من الخصائص والمميزات لكيان ما تعبر عن قدرتها على تحقيق المتطلبات المحددة او المتوقعة من قبل المستفيد.
٤.	عقيلي	٢٠٠١:١٧	بأنها معيار للتمييز والكمال يجب تحقيقه وقياسه وتقديم افضل مايمكن لدى الكلية لعملائها من اجل ارضائهم وكسب ثقتهم.
٥.	النعمي واخرون	٢٠٠٩:٣١	بأنها تعني الخصائص المنتجات التي تلبي احتياجات ورضا الزبائن .

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على المصادر المذكورة

أما الجودة في التعليم الجامعي فقد عرفها(الموسوي،٢٠٠٣: ٩٦) بأنها فلسفة شاملة للحياة والعمل في المؤسسات التعليمية تحدد أسلوبا في الممارسة الإدارية بهدف الوصول إلى التحسين المستمر لعمليات التعليم والتعلم وتحسين مخرجات التعليم على أساس العمل الجماعي بما يتضمن رضا الأساتذة والطلبة وأولياء الأمور وسوق العمل. وعرفت جودة التعليم من قبل (Cheng) على إنها مجموعة من البنود من المدخلات والعمليات والمخرجات لنظام التعليم والتي تلبي التطلعات الإستراتيجية للجمهور الداخلي والخارجي (Cheng , 1995 :22-31) . ويشير (السامرائي ، ٢٠٠٧: ٣١) ان عنصر الأساس في تعريفها يكمن في خدمة المستفيدين: فالجودة في التعليم لا تشق من حجم المنح ، والميزانيات ومعدلات اعضاء هيئة التدريس للطلاب او عدد المجلات في المكتبات وروعة الابنية والمرافق في المؤسسة التعليمية بل الاهتمام بخدمة المستفيدين داخليا وخارجيا. ويذكر (Heiden, 1997:58) ان للجودة في التعليم تضم خمسة انواع هي: الجودة كشيء نادر وكأنتان وكملائمة للغرض، وكقيمة مادية وكتحويل وان الطلاب ليسوا منتجات او عملاء وانما هم مشاركون. فالتربية ليست خدمة للعميل ولكنها عملية مستمرة لتحويل الطلاب ،فالدراسة في الكلية ليست مجرد عملية تدريب على عمل نفع فحسب بل انها تحويل لشخصية الطالب. ويرى الباحثان ان جودة التعليم الجامعي تعد قضية اساسية ومهمة لدى دول العالم كافة، وهذه الجودة لا يمكن ان تتحقق الا بتوفر شروط ومواصفات في التعليم العالي وفي مقدمتها جودة مستوى العاملين (الاساتذة والباحثين) في الجامعات، ومستوى هؤلاء العاملين تتطلب منهم في التدريس والبحث وخدمة المجتمع لا مستويات من المقدره مرتفعة بوجه خاص فحسب بل تتطلب منهم ايضا حرصا على الالتزام وقيم اخلاقية تتفق مع متطلبات جودة توجهها الملائمة الاجتماعية، فالتدريسيون هم الموارد

الأولية التي تعتمد عليها الى حد كبير ملائمة التعليم العالي وجودته في اطار مهماته الاساسية  
الثلاث : التعليم والبحث والخدمات.

### ثالثاً : معايير جودة عضو هيئة التدريس

المعيار هو عبارة عن وثيقة تصدر نتيجة إجماع يحدد المتطلبات التي يجب أن يفي بها منتج ما أو عملية أو خدمة وتصادق عليها جهة معترف بها. فعلى مستوى الشركة يكون الهدف الأساسي من توحيد المعايير هو زيادة ربحية الشركة. أما على المستوى الدولي فيكون الهدف الأساسي هو ترويج التجارة بين البلدان وإزالة العوائق الفنية التي تقف في وجه التجارة وحماية الصحة والسلامة والبيئة في الوقت الذي يحدد فيه معيار المنتج المتطلبات التي يجب توفرها ليكون المنتج صالحاً للاستخدام ( [www.tkne.net/vb](http://www.tkne.net/vb) ) وتتفق أدبيات الجودة بأن مؤشر الجودة هو معيار يحدد درجة تحقيق هدف معين ، وبالتالي فهو يساعد في بناء تصنيفات صادقة وثابتة للنظام التعليمي وفي توضيح مدى التشابه أو الاختلاف في المجال التربوي .

تُعد عملية اختيار أعضاء هيئة تدريس أكفاء وتطويرهم والاحتفاظ بهم من القضايا المهمة للمؤسسة، فأعضاء هيئة التدريس يُلقى على عاتقهم مسؤولية تنفيذ البرامج التربوية وتوفير الجودة فيها. من هنا، يجب أن يتوافر في المؤسسة العدد الكافي والمؤهل من أعضاء هيئة التدريس لتحقيق رسالتها وأهدافها. وتكمن عملية ضمان الجودة في عضو هيئة التدريس بأنها عملية مترابطة ومتكاملة، بمعنى أنها تبدأ من مرحلة قبوله كعضو هيئة التدريس في الجامعة ، وتنتهي بتقييم أدائه ومدى قدرته على التطوير . وتتم مراجعة أداء هيئة التدريس في كل عام أكاديمي وتخضع هذه المراجعة لاعتبارات مختلفة منها ، تطوير الخطط الدراسية ، تطوير محتويات المقررات ، وطرق التدريس والمشاركة العلمية محلية أو خارجية ، مواكبة التطورات العلمية والتكنولوجية ، تعاونه مع متطلبات العمل والمستجدات فيه ، ويمكن صياغة أهم المؤشرات ضمن هذا المجال بالآتي ( زغوان ، ٢٠٠٩ : ١٢-١٣ ) :

- اختيار عضو هيئة التدريس
  - المتطلبات الأكاديمية والمهنية لعضو هيئة التدريس
  - أعضاء هيئة التدريس المتعاونين
  - مساعدي أعضاء هيئة التدريس من المعيدين
  - تعيين أعضاء هيئة التدريس وترقياتهم
  - التعاون التدريسي لأعضاء هيئة التدريس
  - تظلم أعضاء هيئة التدريس.
- يشتمل هذا المؤشر على المعايير الآتية:
- ١- مدى التزام الجامعة بتوفير برامج التدريب والتطوير بصفة مستمرة لضمان استخدام أعضاء هيئة التدريس الاستراتيجيات وتقنيات التدريس بكفاءة بما يؤكد التعلم التفاعلي للطلاب.
  - ٢- مدى اهتمام الجامعة بشؤون هيئة التدريس فيما يتعلق بالعبء التدريسي وحقوق التأليف والملكية الفكرية للمادة العلمية وتقييم الأداء.
  - ٣- مدى إتباع الجامعة لآليات محددة للإعلان عن وظائف هيئة التدريس .
  - ٤- تحتفظ الجامعة بملفات لجميع أعضاء هيئة التدريس المتفرغين والمتعاونين.
  - ٥- مدى نسبة أعضاء هيئة التدريس الحاصلين على الدرجة العلمية النهائية في المجال يقومون بالتدريس فيه بالنسبة للدرجات العلمية الأخرى.
  - ٦- مدى وجود ممتحن خارجي يقوم بتقويم طريقة الأداء لعضو هيئة التدريس والعملية التعليمية والاختبارات و الامتحانات.

٧- مدى حرص الجامعة على أن يخضع هيئة التدريس المؤقتين لنفس المتطلبات المتعلقة بالإعداد المهني والخبرة العلمية كزملائهم المتفرغين.

٨- إلى أي مدى تقوم الجامعة بوضوح ونشر الإجراءات اللازمة لتأمين اتصال الطلاب بأعضاء هيئة التدريس المتعاونين.

٩- مدى اعتماد المؤسسة ونشرها للمتطلبات الواجبة من أعضاء هيئة التدريس للقيام بواجباتهم على أحسن وجه من الناحية الفنية والأخلاقية والجامعية بما يدعم رسالة الجامعة وأهدافها.

١٠- مدى التزام المؤسسة بإجراء تقييم دوري لأداء أعضاء هيئة التدريس المتفرغين منهم والمتعاونين، ومدى استخدام هذا التقييم في صياغة برنامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس، ويرى آخرون إن معايير إختيار عضو هيئة التدريس تتلخص بالآتي :- ( أبو جعفر ، ٢٠٠٩ : ٨ )

١- تعتبر خصائص ومواصفات وسلوكيات أعضاء هيئة التدريس من المتغيرات الهامة في تحقيق الجودة للتعليم العالي ، فعدد أعضاء هيئة التدريس وكفاءتهم وتطورهم المستمر في مجال تخصصهم ومساهماتهم في خدمة المجتمع وإنتاجهم العلمي من بحوث ومنشورات هي المؤشرات الحقيقية لجودة أداء المؤسسة الجامعية .

٢- إن احترام أعضاء هيئة التدريس لطلابهم وتقدير احتياجاتهم المعرفية والنفسية وموازنتهم على تحقيق أهدافهم التعليمية وتوجيههم تربوياً ومهنياً ومعالجة مشكلاتهم السلوكية تعتبر أيضاً مؤشرات إيجابية لجودة التعليم الجامعي .

٣- إن تفرغ عضو هيئة التدريس للتدريس وإجراء البحوث العلمية والمساهمة في أنشطة الجمعيات والمنظمات العلمية والمهنية والتربوية يعتبر كذلك من المؤشرات الإيجابية نحو تحقيق جودة أداء المؤسسة الجامعية .

**رابعاً: مفهوم الاعتماد الأكاديمي:** تعددت مفاهيم الاعتماد الأكاديمي وتباينت، إذ يشير ( Hamalainen & Wahlen, 2001, 7 ) بأنه نظام للاعتراف بالمؤسسة التعليمية والبرامج التي تقدمها على أساس استيفاء المؤسسة والبرامج لمستوى محدد من الأداء والتكامل والجودة وفقاً لمعايير محددة، تؤهلها لنيل ثقة الوسط الأكاديمي والجمهور المستهدف. ويختلف الاعتماد من دولة لأخرى، فمثلاً استخدمت وكالات الاعتماد في الولايات المتحدة الأمريكية تعريفين للاعتماد: (الدحام، ٢٠٠٧، ١٠)

١. هو المكانة أو الصفة العلمية التي تحصل عليها المؤسسة التعليمية أو البرنامج

الأكاديمي مقابل استيفاء معايير الجودة المعتمدة لدى مؤسسات التقويم التربوية.

٢. هو الاعتراف بالكفاءة الأكاديمية لأي مؤسسة أو برنامج تعليمي في ضوء

معايير تصدرها هيئات ومنظمات أكاديمية متخصصة على المستوى المحلي والإقليمي.

ويبين (Martin, 2008, 28) الاعتماد في جوهره عملية تقويم جودة المستوى التعليمي للمؤسسة وفقاً للمعايير القومية.

انساقاً مع ما تقدم نرى بان الاعتماد الأكاديمي من الممكن تحديده في التعريفات التالية:

صيغة يتم من خلالها الحكم على كفاءة المؤسسة العلمية وبرامجها.

● عملية مراجعة جودة أداء المؤسسة للتأكد من تحقيقها للمعايير التي حددتها هيئة الاعتماد، والتي تعنى بالتأكد من أن المؤسسة وبرامجها تحقق جودة في الأداء لجمهورها المستهدف.

● نشاط أكاديمي يشمل مجموعة من الإجراءات التي يتم بها ومن خلالها إعطاء تقييم شامل للمؤسسة التعليمية يتبين من خلاله نقاط الضعف والقوة التي توجد فيها، مما يترتب عليه إعطاء حكم أهلية وكفاءة هذه المؤسسة للتقييم بمسئولياتها المنوطة بها بصورة جيدة.

- اعتراف بقدرة برنامج تعليمي أو مؤسسة تعليمية على تحقيق أهدافه أو رسالته في ضوء معايير يتم تحديدها مسبقاً من قبل مجموعة من الهيئات والخبراء.
  - إدارة فعالة ومؤثرة لضمان الجودة في العملية التعليمية ومخرجاتها واستمرارية تطويرها، وهو تأكيد وتشجيع للمؤسسة التعليمية على اكتساب شخصية مميزة بناء على منظومة معايير أساسية تضمن قدرات متفقا عليه من الجودة.
  - وأشار (David & Harold, 2000: Davis & Ringsted, 2006) إلى الاعتماد في التعليم بأنه:
  - هو الاعتراف بان برنامج تعليمي معين Program أو مؤسسة تعليمية Institution يصل إلى مستوى معياري محدد Certain Standard.
  - هو حافظ على الارتقاء بالعملية التعليمية
  - الاعتماد لا يهدف إلى تصنيف أو ترتيب Ranking المؤسسات التعليمية.
  - الاعتماد هو تأكيد وتشجيع المؤسسة التعليمية على اكتساب شخصية وهوية مميزة بناءً على منظومة معايير أساسية " Basic Standards" تضمن قدرات متفقا عليه من الجودة، وليس طمساً للهوية الخاصة بها.
  - الاعتماد لا يهتم فقط بالمنتج النهائي للعملية التعليمية ولكن يهتم بنفس القدر بكل جوانب ومقومات المؤسسة التعليمية.
- يتضح من عرض التعريفات السابقة أن هناك نقاط اتفاق كثيرة حول مفهوم الاعتماد الأكاديمي وجوانبه باعتباره عملية تقييم للمؤسسات التعليمية أو البرامج بشكل كلي أو جزئي، بفرض التعرف على مدى إيفاء المؤسسات أو البرامج للمعايير التي تضعها هيئات أو تنظيمات الاعتماد، على أن يتم ذلك بشكل دوري، وطريقة منظمة وبإجراءات معينة، وإذا حدث ذلك فإن المؤسسة أو البرنامج يمنح الاعتماد.
- أهداف الاعتماد الأكاديمي:** بين (الدعشان، ٢٠٠٧: ٢) أن أهداف الاعتماد الأكاديمي تتمحور بالتالي:
١. ضمان جودة البرامج الأكاديمية وتحسينها باستمرار.
  ٢. التأكد من رصانة المستوى العلمي للمنظمة التعليمية.
  ٣. توفير المساءلة ودعم المسؤولية إزاء الجوانب التنظيمية في المنظمة.
  ٤. حث منظمات التعليم بكافة أنواعها على القيام بالتقييم الذاتي بصورة دورية لبرامجها العلمية وقدراتها بما يسهم في تطوير مستواها نحو الأفضل.
  ٥. توفير الحد الأدنى من الوقاية من تزوير الشهادات والاتجار بها.
  ٦. مراجعة التوسع والتنوع الحاصل في نظم التعليم ومنظمتها.
  ٧. تقييم معايير التمييز التي تشبع المنظمات التعليمية على تحسين برامجها.
  ٨. تعريف أبناء المجتمع ومنظماته وجهاته الرسمية بواقع المنظمات التعليمية ومستواها العلمي وإعلام مختلف الجهات والخريجين بقوة برامجها وطبيعة المنظمات التي تخرجوا منها.
  ٩. التأكد من توفير الشروط الأكاديمية في برامج المنظمة التعليمية الخاضعة لعملية الاعتماد.
  ١٠. مساندة عملية ضمان الجودة والاعتماد طبقاً للمتطلبات الداخلية للجامعات ومنظمات التعليم العالي.
  ١١. تعزيز بناء القدرة المؤسسية وتدريب الكوادر على ضمان الجودة.

١٢. دعم التحسين المستمر للجودة.

أنواع الاعتماد: اتفق (سعيد، ٢٠٠٦: ٢٤٠) و (درندي، وهوك، ٢٠٠٧: ٥) و (Eaton,2008: 10-12) و (Sywelem & ugn Witte,2009: 5) على ان أنواع الاعتماد الاكاديمي تتمثل بالاتي:

١. الاعتماد المؤسسي.

٢. الاعتماد البرمجي او المتخصص.

٣. الاعتماد المهني.

والاتي توضيح مختصر لكل منها:

١. الاعتماد المؤسسي: اوضح (درندي، وهوك، ٢٠٠٧: ٥) بان الاعتماد المؤسسي هو عملية تقويم جودة المستوى التعليمي للمنظمة ويتم من خلال منح المنظمة التعليمية الاعتراف بانها قد حققت الشروط و المواصفات المطلوبة شريطة ان يتم ذلك وفق معايير محددة مسبقاً ومن جهة خارجية، واتفق (الدهشان، ٢٠٠٧: ٢) على ان الاعتماد المؤسسي هو اعتماد المنظمة ككل وفقاً لمعايير محددة حول كفاية المرافق والمصادر ويشمل بذلك العاملين بالمنظمة وتوفير الخدمات الاكاديمية والطلابية المساندة والمناهج ومستويات انجاز الطلاب والهيئة الاكاديمية وغيرها من مكونات المنظمة التعليمية.

٢. الاعتماد البرمجي (التخصصي): اشار (Yackee.2000: 17) الى ان الاعتماد البرمجي هو الاعتراف بالبرنامج الاكاديمي في المنظمة التعليمية او احد اقسامها والتأكد من جودة هذا البرنامج ومدى تناسبه مع مستوى الشهادات الممنوحة بما يتوافق مع المعيار العالمية المحددة ويطلق على هذا النوع من الاعتماد في التعليم الامريكي بالاعتماد التخصصي. و اوضح (درندي، وهوك، ٢٠٠٧: ٥) بان الاعتماد البرمجي يطلق عليه الاعتماد التخصصي ويقصد به تقييم البرامج لمنظمة ما والتأكد من جودتها ومدى تناسبها بمستوى الشهادة الممنوحة ويرتبط بهيئات اعتماد فنية وطنية مثل هيئات اعتماد برامج التعليم الهندسي. ويتفق (الدهشان، ٢٠٠٧: ٢) مع (درندي، وهوك، ٢٠٠٧: ٥) على ان الاعتماد البرمجي او التخصصي يقصد به تقييم البرامج بمنظمة ما والتأكد من جودة هذه البرامج ومدى تناسبها بمستوى الشهادة الممنوحة.

٣. الاعتماد المهني: اكد (Prados,et,at,2005: 165) على ان الاعتماد المهني يتعلق بالاعتراف بجودة واهلية الافراد لممارسة مهن مختلفة ويركز بشكل رئيس على صلاحية الخريجين لممارسة مهنتهم. وبين (درندي، وهوك، ٢٠٠٧: ٥) بان الاعتماد المهني يقصد به الاعتراف بالكيفية لممارسة مهنة معينة في ضوء معايير تصدرها هيئات ومنظمات متخصصة على المستوى المحلي والاقليمي والدولي مثل اشتراط الحصول على ترخيص بمزاولة مهنة التدريس او مهنة الطب او المهنة الهندسة او غيرها.

#### المعايير الواجب إتباعها لتقييم جودة العملية التعليمية:

تعمل الاتجاهات الحديثة في قياس وإدارة الجودة على تفادي ضيق النظرة والعمل على قياس مخرجات التعليم الجامعي المتمثلة في توافر خصائص اتجاهية ومعرفية ومهارية وسلوكية في الخريجين فحسب، بل يمتد قياس جودة الخدمة إلى جودة عناصر تقديم الخدمة التعليمية على مستوي المؤسسات التعليمية، ولقد قامت وزارة التعليم العالي البريطانية في عام ١٩٩٢ بتشكيل لجنة دائمة لتقييم جودة تلك العناصر على مستوى الدرجة (David & Harold,2000,156) الجامعية الأولى في الجامعات البريطانية كما انشأ في عام ١٩٩٥ م مجلس أعلى (Davis & Ringsted,2006, 305) لتقييم جودة الدراسة في مرحلة الدراسات العليا في الجامعات الأمريكية (National Quality Assurance and Accreditation, 2004,29) ولقد اتفقت اللجنتان على المعايير الواجب إتباعها لتقييم جودة

الخدمة وجاءت هذه العناصر ومعايير تقييمها كما هو موضح في الجدول رقم (٢) (Verrall, (٢) (2004,244) Brukner, & Seward,

## الجدول (٢)

## معايير تقييم جودة الخدمة التعليمية في المؤسسة التعليمية

العنصر	نواحي الجودة
١. المنهج العلمي	درجة تغطية المواضيع الأساسية. التناسب مع قدرة استيعاب الطالب في هذه المرحلة. الارتباط بالواقع العملي. الإلمام بالمعارف الأساسية. إعداد الطالب لعصر العولمة من خلال تعلم لغة أجنبية.
٢ المرجع العلمي	درجة المستوى العلمي والموثوقية. شكل وأسلوب إخراج المرجع العلمي. وقت توافر المرجع العلمي. سعر المرجع العلمي. امتداد الاستفادة من المرجع العلمي. أصالة المادة العلمية. نوع الاتجاهات التي ينميها المرجع العلمي. المستوى العلمي والخلفية المعرفية.
٣ أعضاء هيئة التدريس	إدراك احتياجات الطلاب. الانتظام في العملية التعليمية. الالتزام بالمنهج العلمي. تقبل التغذية الراجعة. العمل على تنمية المهارات الفكرية التنافسية. تنمية الحس الوطني والوازع الأخلاقي. الهدف من أسلوب التدريس المستخدم. تنمية الاتجاه التحليلي. تنمية النظرة المتعمقة. درجة التفاعل الشخصي. الوعي بدور القدرة العلمية والخلقية.
٤ أسلوب التقييم	درجة الموضوعية والاتساق. درجة الموثوقية والشمول. عدم التركيز على التلقين. التركيز على القدرة التحليلية. التركيز على التفكير الإنتقادي.
٥ النظام الإداري	توافر المعلومات اللازمة لتشغيل وإدارة النظام.

التوجه نحو سوق العمل.	٦ التسهيلات المادية
المناخ الجيد لممارسة الأنشطة الرياضية والفنية.	
كفاءة وفعالية النظام الإداري.	
تلقى الشكاوى والتعامل معها.	
تناسبها مع طبيعة العملية التعليمية.	
تنمية وإشباع الناحية الجمالية	

المصدر: حسن، عماد الدين شعبان، ٢٠٠٧، الجودة الشاملة ونظم الاعتماد الأكاديمي في الجامعات العربية في ضوء المعايير الدولية. مما سبق نستنتج بأن لتحقيق الاعتماد الأكاديمي في التعليم العالي يتم وفق المعايير التي تحققها الجودة في المؤسسات التعليمية.

#### خامساً: الدراسات السابقة

##### ١- دراسة (البرازي: ٢٠٠١):

" أخلاقيات مهنة التربية والتعليم في الكتاب والسنة " أظهرت الدراسة من خلال ثلاثة أبعاد رئيسة؛ هي البعد المعرفي، والبعد التطبيقي (البفسجركي)، والبعد الأخلاقي الانفعالي (الوجداني)، ومن خلال البعد الأول عرضت الصفات المعرفية للمعلم الجيد؛ كالمعرفة التخصصية الأكاديمية، والقدرة على التعبير والطلاقة في إيصال المحتوى المعرفي إلى طلابه، والقدرة على موازنة المادة العلمية لكي تتسجم مع المستوى العقلي لطلابه؛ بالإضافة إلى صفات شخصية تتعلق بالتعامل مع التلاميذ والتفاعل مع مشاعرهم، والتجاوب مع استعداداتهم وتشجيعهم، وما إلى ذلك، وفي البعد الثاني تطرقت إلى الدور العملي للمعلم؛ كالفدوة، والتعليم العملي المباشر، والرفق في محاولة تصحيح السلوك الخاطئ، وتوظيف جماعة الرفاق في تعديل السلوك، والقدرة على تكوين النماذج العملية للتقليد، والتكرار والتدرج والتدريب، وتطبيق الامتحانات العملية المباشرة؛ أما البعد الثالث فهو الأهم لأنه يتضمن الأساس القيمي والثبات الإيماني والسواء النفسي، بالإضافة إلى صفات أخرى؛ كالذكاء والحكمة واللباقة البدنية، والإيجابية والإلف مع الغير، والغيرة والعدل والحلم، وغيرها. وقد نبهت الباحثة إلى ضرورة الاتساق والتكامل بين الأبعاد الثلاثة، وكانت في بحثها تستلهم مضامين القرآن والسنة مستشهدة بما أمكنها من الآيات والأحاديث الدالة على كل مفردة أو صفة من صفات المعلم الجيد الذي يمارس عمله بمهنية عالية ومسؤولية منضبطة.

##### ٢- دراسة يالجن (١٤١٦ هـ - ١٩٩٦ م):

من خلال بحثه " الأخلاقيات الإسلامية الفعالة للمعلم والمتعلم وأثارها على النجاح والتقدم العلمي " درس مقدار يالجن الموضوع من زاويتين؛ الأولى تتعلق بأخلاقيات المعلم، والثانية تتعلق بأخلاقيات المتعلم وهو في ذلك يشبه طريقة العلماء المتقدمين الذين كانوا كثيراً ما يربطون بين آداب العالم والمتعلم في بحثهم وتأليفهم في الموضوع، والزاوية الأولى هي المتعلقة بالدراسة الحالية، وقد تعرض من خلالها للأخلاقيات الضرورية للمعلم؛ كالإخلاص في التعليم لوجه الله، والصدق مع النفس ومع الغير، والأمانة في أداء الدور التربوي، والصبر والحلم والأناة، والحزم مع اللين، والشفقة على طلابه الصغار، والتواضع مع عزة النفس، والعمل بالعلم، والزهد مع إتقان المهنة والحرص على إحسانها باستمرار، ومحاسبة النفس عن التقصير، وحسن الخلق، والعدل مع الطلاب وتقديم المصلحة العامة على المصالح الشخصية، وحسن المظهر في البدن واللباس، ومعاملة التلاميذ كما يعامل أبناءه. وهو في ذلك يسوق الأدلة من القرآن والسنة على كثير مما دعا إليه من هذه الأخلاقيات المهنية، ثم بين آثار التقيد بها من قبل المعلمين في تربية الطلاب على حسن الخلق ودفعهم إلى التقدم في التحصيل، والنجاح في المهنة، وفي التكيف مع البيئة المدرسية، وغير ذلك.

##### ٣- دراسة اللقماني والحربي (١٤٢٨ هـ - ٢٠٠٨ م):

"مدى التزام معلمي المرحلة الثانوية بأخلاقيات مهنة التعليم من وجهة نظر المشرفين ومديري المدارس الثانوية بالعاصمة المقدسة" تناولت الدراسة مفهوم الأخلاق ومكانتها في الإسلام من خلال دعمها بآيات قرآنية وأحاديث شريفة بالإضافة إلى إجراء عملية المسح لعدد من معلمي المرحلة الثانوية وتوصلت الدراسة لعدة نتائج كانت من أهمها الالتزام الأخلاقي لدى

المعلمين ذو مستوى عالي جدا إلى أن حرص المعلم على تنمية معارفه في مجال تخصصه وفنون التدريس ومهاراته، ليس في المستوى المأمول وإلى أن توطيد أواصر الثقة بين البيت والمدرسة ، ليس في المستوى المأمول .

٤- دراسة ( أبو نبعه ومسعد ١٩٩٨ ) : بعنوان إدارة الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي بهدف عرض مفهوم إدارة الجودة الشاملة ، وتطبيقها في الجامعات الأجنبية وطرح إمكانية نقل التجربة وتطبيقها في البيئة الأردنية من خلال توضيحها لإستراتيجية إدارة الجودة الشاملة في الجامعات الأردنية الأهلية .

#### المبحث الثالث: الجانب العملي (الميداني)

يهدف تقديم المعالجات اللازمة لحل مشكلة البحث ، والتحقق من صحة الفرضيات التي تم صياغتها وفق متطلبات البحث ، يستلزم الأمر تفصيل خطوات ومراحل المنهجية المعتمدة في اخلاقيات عضو هيئة التدريس الجامعي ومتطلبات الاعتماد الاكاديمي . وقبل الولوج في مرحلة الحل الفاعل للمشكلة لا بد من تقديم عرض مختصر عن الكلية المبحوثة ومسوغات اختيارها وكالاتي :

أولاً : وصف عينة البحث: نظراً لتركيز البحث على اخلاقيات عضو هيئة التدريس الجامعي الجامعي ومتطلبات الاعتماد الاكاديمي عليه فإن تبني هذا المفهوم يصبح ملزماً مع الارتقاء في السلم الوظيفي وخاصة في المستويات العليا في الكلية المبحوثة ، عليه فإن مجتمع البحث قد شمل القيادات العليا في الكلية بالإضافة الى اعضاء هيئة التدريس من هم بدرجة استاذ واستاذ مساعد في الكلية المبحوثة ، والجدول الآتي يوضح تعريف مختصر للكلية المبحوثة ومسوغات اختيارها.

#### الجدول (٣)

#### تعريف مختصر لكلية الادارة والاقتصاد/ جامعة الموصل

الكلية	نبذة مختصرة حول الكلية
كلية الادارة والاقتصاد/ جامعة الموصل	تأسست عام ١٩٦٨ بكادر تدريسي قليل حيث انشئت هذه الكلية في البداية في منطقة المنصور وتضم قسمي المحاسبة وادارة الاعمال ثم انتقلت بعد ذلك هذه الكلية الى الجامعة واصبحت تابعة لها وتم تأسيس عدة اقسام بالإضافة الى قسمي المحاسبة وادارة الاعمال ومنهم الادارة الصناعية ونظم معلومات الادارية والعلوم المالية والمصرفية والاقتصاد وهي من الكليات العريقة في جامعة الموصل لما يتوفر فيها من كادر تدريسي متميز.

الجدول : من إعداد الباحثين

ثانياً : وصف الأفراد المبحوثين: يوضح الجدول (٤) وصف الأفراد المبحوثين من حيث الفئات العمرية ومدة الخدمة في الكلية ، التحصيل الدراسي إذ وزعت ٤٤ استمارة استبانة على الأفراد المبحوثين استرجعت ٤٠ استمارة منها أي نسبة الاستجابة بلغت (٤٥ ، ٩٥%) كما موضح في الجدول (٤).

#### الجدول (٤)

#### وصف الأفراد المبحوثين

الفئات العمرية					
٦٥ - ٥٦		٥٥ - ٤٥		٤٤ - ٣٠	
العدد	%	العدد	%	العدد	%
١١	٢٧ ، ٥	١٥	٣٧ ، ٥	١٤	٣٥
مدة الخدمة في الكلية					

٣٠ فأكثر		٢٠-٢٩		١٠-١٩			
العدد	%	العدد	%	العدد	%		
٨	٢٠	٢٠	٥٠	١٢	٣٠		
التحصيل الدراسي							
ماجستير ودكتوراه		دبلوم عالي		بكالوريوس		دبلوم	
العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%
١٥	٣٧,٥	٨	٢٠	٧	١٧,٥	١٠	٢٥

الجدول : إعداد الباحثين .

يتضح من الجدول (٤) بأن الفقرة الخاصة (بالفئات العمرية) تم تقسيمها إلى ثلاث فئات، أولها الفئة العمرية (٣٠-٤٤ سنة) وثانيها من (٤٥-٥٥ سنة) وثالثها (٥٦-٦٥ سنة) ، واحتلت الفئة العمرية (٤٥-٥٥ سنة) النسبة الأكبر والتي بلغت (٣٧,٥ %) من الأفراد المبحوثين. ويشير تحليل متغيرات العمر إلى هيمنة عناصر القيادات ذات الأعمار التي تقع بين (٤٥-٥٥ سنة) على عينة البحث والتي تؤهلها لتبني مفهوم . كما توضح الفقرة الخاصة (بمدة الخدمة بالكلية) إلى أن أعلى نسبة سجلت لمدة الخدمة في الكلية التي تقع بين (٢٠-٢٩ سنة) والتي بلغت نسبتها (٥٠ %) ، وهذا ما يفسر اختيار العينة البحثية التي تضم أفراد ذوي مسؤولية واضحة في الكلية المبحوثة. وتبين الفقرة الخاصة (بالتحصيل الدراسي) أن فئة حملة شهادات ماجستير والدكتوراه قد استحوذت على النسبة الأكبر والتي بلغت (٣٧,٥ %) وذلك يعكس أهمية تبني مفهوم الاعتماد الأكاديمي.

#### المبحث الرابع

#### وصف وتشخيص متغيرات البحث واختبار علاقات الارتباط والانحدار

##### أولاً: وصف وتشخيص متغيرات البحث

يتناول هذا المبحث وصف متغيرات البحث وتشخيصها معتمداً على البرنامج الإحصائي (SPSS) للاستدلال على التكرارات والنسب المئوية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية ولكل بعد من أبعاد البحث ومتغيراته، واعتماداً على ذلك تم تقسيم المبحث كالتالي:

##### أ- وصف متغيرات أخلاقيات عضو هيئة التدريس الجامعي وتشخيصها:

يستعرض هذا المبحث وصف وتشخيص متغيرات أخلاقيات عضو هيئة التدريس الجامعي التي تمت الإشارة إليها في الجانب النظري والمعتمد في مخطط البحث يشير الملحق (٢) الى التوزيعات التكرارية وقيم الوسط الحسابي والانحراف المعياري لعناصر المتغير (x1\_ x18) إذ كانت أعلى نسبة الاتفاق هي (65%) من الافراد المبحوثين وكانت للمتغير (x11) الذي ينص اهتم بصورة مستمرة بمظهري الخارجي، وهو ضمن أخلاقيات عضو هيئة التدريس الجامعي ويدعم هذه الاجابات قيمة الوسط الحسابي والانحراف المعياري (3.6)(1.01) على التوالي.

##### ب- وصف متغيرات متطلبات الاعتماد الاكاديمي وتشخيصها:

١. **المنهج العلمي:** إذ تشير نتائج الملحق (٢) الى ان عناصر المتغيرات (x19\_ x21) كانت أعلى نسبة اتفاق كانت للمتغير (x21) الذي ينص على ان يمتلك عضو هيئة التدريس المعرفة والدراية وربطها بالواقع العملي ويدعمها قيمة الوسط الحسابي والانحراف المعياري (2.93)(1) على التوالي.

٢. **المرجع العلمي:** إذ تبين نتائج الملحق (٢) الى ان عناصر المتغيرات (x22\_ x24) كانت أعلى نسبة اتفاق كانت للمتغير (x23) الذي ينص على ان تحرص الكلية على توفير المناهج

والمراجع العلمية الرصينة بنسبة (65%) ويدعمها الوسط الحسابي (3.83) والانحراف المعياري (0.84).

٣. **اعضاء هيئة التدريس:** اذ يوضح الملحق (٢) الى عناصر المتغيرات (x25\_ x28) اعلى نسبة الاتفاق (57%) للمتغير (x26) الذي ينص على ان ويدعمه الوسط الحسابي والانحراف المعياري (3.5)(1.01) على التوالي.

٤. **التقييم:** اذ تشير نتائج الملحق (٢) الى ان عناصر المتغيرات (x29\_ x30) كانت اعلى نسبة اتفاق (52.5%) للمتغير (x29) الذي ينص على ان تؤكد عمادة الكلية باستمرار على الالتزام بأخلاقيات العمل الأكاديمي ويدعمها قيمة الوسط الحسابي والانحراف المعياري (3.28)(1.03) على التوالي.

٥. **النظام الإداري:** اذ تبين نتائج الملحق (٢) الى ان عناصر المتغيرات (x31\_ x32) كانت اعلى نسبة اتفاق كانت للمتغير (x32) الذي ينص على ان تحرص الكلية على توفير المناهج والمراجع العلمية الرصينة بنسبة (65%) ويدعمها الوسط الحسابي (3.83) والانحراف المعياري (0.84).

٦. **التسهيلات المادية:** اذ يوضح الملحق (٢) الى عناصر المتغيرات (x33\_ x34) اعلى نسبة الاتفاق (55%) للمتغير (x34) الذي ينص على ان تحدد عمادة الكلية لكل عضو هيئة تدريس مجموعه من الطلبة لإرشادهم علمياً خلال سنوات دراستهم ويدعمه الوسط الحسابي والانحراف المعياري (3.40)(0.87) على التوالي.

**ثانياً: اختبار علاقات الارتباط بين متغيرات الدراسة على مستوى كلية الإدارة والاقتصاد:**  
يُشير الجدول (٥) إلى وجود علاقة ارتباط معنوية موجبة بين اخلاقيات عضو هيئة التدريس ومتطلبات الاعتماد الأكاديمي ، إذ بلغ المؤشر الكلي لمعامل الارتباط ( $0.871^*$ ) ، وبهذا فقد تحققت الفرضية الرئيسة الأولى على مستوى الكلية.

#### الجدول (٥)

نتائج علاقة الارتباط الكلي بين متغيرات البحث على مستوى كلية الإدارة والاقتصاد

اخلاقيات عضو هيئة التدريس	المتغير المستقل
	المتغير المعتمد
0.871*	متطلبات الاعتماد الأكاديمي

الجدول إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج الحاسبة الإلكترونية (SPSS). N= 40 \* P < 0.05

ويمكن تحديد علاقات الارتباط بين اخلاقيات عضو هيئة التدريس وكل متطلب من متطلبات الاعتماد الأكاديمي كما في الجدول (٦) ومن خلال الآتي :

#### الجدول (٦)

نتائج علاقات الارتباط بين اخلاقيات عضو هيئة التدريس ومتطلبات الاعتماد الأكاديمي

المتغير المعتمد	المنهج العلمي	المرجع العلمي	أعضاء هيئة التدريس	التقييم	النظام الإداري	التسهيلات المادية
المتغير المستقل						
اخلاقيات عضو هيئة التدريس	0.747*	0.651*	0.535*	0.570*	0.653*	0.694*

الجدول إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج الحاسبة الالكترونية (SPSS).  
N= 40 \* P < 0.05

العلاقة بين اخلاقيات عضو هيئة التدريس و المنهج العلمي: يُشير الجدول (٦) إلى وجود علاقة ارتباط معنوية موجبة بين اخلاقيات عضو هيئة التدريس بوصفها المتغير المستقل و المنهج العلمي بوصفه المتغير المعتمد، إذ بلغت قيمة الارتباط ( $0.747^*$ ) عند مستوى معنوية (0.05).

١. العلاقة بين اخلاقيات عضو هيئة التدريس والمرجع العلمي: يبين الجدول (٦) إلى وجود علاقة ارتباط معنوية موجبة بين اخلاقيات عضو هيئة التدريس بوصفها المتغير المستقل و المرجع العلمي بوصفه المتغير المعتمد، إذ بلغت قيمة الارتباط ( $0.651^*$ ) عند مستوى معنوية (0.05).

٢. العلاقة بين اخلاقيات عضو هيئة التدريس و اعضاء هيئة التدريس: يوضح الجدول (٦) إلى وجود علاقة ارتباط معنوية موجبة بين اخلاقيات عضو هيئة التدريس بوصفها المتغير المستقل و اعضاء هيئة التدريس بوصفه المتغير المعتمد ، إذ بلغت قيمة الارتباط ( $0.535^*$ ) عند مستوى معنوية (0.05).

٣. العلاقة بين اخلاقيات عضو هيئة التدريس والتقييم: يشير الجدول (٦) إلى وجود علاقة ارتباط معنوية موجبة بين و اخلاقيات عضو هيئة التدريس بوصفها المتغير المستقل و التقييم بوصفه المتغير المعتمد ، إذ بلغت قيمة الارتباط ( $0.570^*$ ) عند مستوى معنوية (0.05).

٤. العلاقة بين اخلاقيات عضو هيئة التدريس والنظام الاداري: يبين الجدول (٦) إلى وجود علاقة ارتباط معنوية موجبة بين بين اخلاقيات عضو هيئة التدريس بوصفها المتغير المستقل و النظام الاداري بوصفه المتغير المعتمد ، إذ بلغت قيمة الارتباط ( $0.653^*$ ) عند مستوى معنوية (0.05).

٥. العلاقة بين اخلاقيات عضو هيئة التدريس والتسهيلات المادية: يشير الجدول (٦) إلى وجود علاقة ارتباط معنوية موجبة بين بين اخلاقيات عضو هيئة التدريس بوصفها المتغير المستقل و التسهيلات المادية بوصفه المتغير المعتمد ، إذ بلغت قيمة الارتباط ( $0.694^*$ ) عند مستوى معنوية (0.05).

ثالثاً: تحليل علاقات الأثر على مستوى الكلية : تُشير نتائج التحليل إلى وجود تأثير إيجابي معنوي لل (اخلاقيات عضو هيئة التدريس) والتي تمثل متغير مستقل في (متطلبات الاعتماد الاكاديمي) والذي يمثل متغير معتمد، على مستوى الكلية يوضحها الجدول (٧) على النحو الآتي:

#### الجدول (٧)

#### تأثير نتائج متغيرات البحث على مستوى كلية الادارة والاقتصاد

F		R <sup>2</sup>	اخلاقيات عضو هيئة التدريس الجامعي الجامعي		المتغير المستقل
الجدولية	المحسوبة		B <sub>1</sub>	B <sub>0</sub>	المتغير المعتمد
2.368	119.132	0.758	0.798 (10.915)	0.871	متطلبات الاعتماد الاكاديمي

الجدول إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج الحاسبة الالكترونية (SPSS).  
N = 40 P < 0.05 ( ) يشير إلى قيمة t المحسوبة df (1,38)

يتبين من الجدول (٧) والخاص بنتائج تحليل الانحدار وجود تأثير معنوي للأخلاقيات عضو هيئة التدريس الجامعي بوصفها المتغير المستقل في متطلبات الاعتماد الأكاديمي بوصفه المتغير المعتمد بصورة مجتمعة إذ بلغت قيمة (F) المحسوبة (119.132) وهي أعلى من قيمتها الجدولية البالغة (2.368) عند درجة حرية (1.38) وبلغ معامل التحديد (R<sup>2</sup>) (0.758) وهذا يعني أن (25%) من الاختلافات المفسرة في متطلبات الاعتماد الأكاديمي تعود إلى تأثير أخلاقيات عضو هيئة التدريس الجامعي ويعود الباقي إلى متغيرات عشوائية لا يمكن السيطرة عليها أو أنها غير داخلة في أنموذج الانحدار أصلاً. ومن خلال متابعة معاملات (B) واختبار (T) لها تبين أن قيمة (T) المحسوبة (10.915) وهي قيمة معنوية وأكبر من قيمتها الجدولية والبالغة (1.671) عند مستوى معنوية (0.05) ودرجة حرية (1,38) وبذلك فقد تحققت الفرضية الرئيسية الثانية.

وبهدف توضيح علاقات الأثر بين أخلاقيات عضو هيئة التدريس الجامعي وكل متطلبات على مستوى الكلية وفي ضوء الفرضيات الفرعية المنبثقة من الفرضية الرئيسية الثانية، فقد تم تحليل علاقات الأثر وكما يأتي:

١. تأثير أخلاقيات عضو هيئة التدريس و المنهج العلمي: تبين نتائج تحليل الانحدار على مستوى الكلية المبحوثة الى وجود تأثيرات معنوية أخلاقيات عضو هيئة التدريس و المنهج العلمي ، إذ بلغت قيمة (F) المحسوبة (48.057) وهي أعلى من قيمتها الجدولية البالغة (4) عند درجتي حرية (1,38) وبلغ معامل التحديد (R<sup>2</sup>) (0.558) يستدل من هذا أن (56%) من التباين في أخلاقيات عضو هيئة التدريس الجامعي تفسره المنهج العلمي ، ومن خلال متابعة معاملات بيتا واختبار (t) لها تبين ان قيمة (t) المحسوبة (6.932) وهي قيمة معنوية بمستوى معنوية (0.05) وبذلك فقد تحققت الفرضية الفرعية الأولى الجدول(٨).

#### الجدول(٨)

#### تحليل علاقة أثر أخلاقيات عضو هيئة التدريس الجامعي في متطلب المنهج العلمي

F		R <sup>2</sup>	اخلاقيات عضو هيئة التدريس الجامعي		المتغير المستقل
الجدولية	المحسوبة		B <sub>1</sub>	B <sub>0</sub>	
4.00	48.057*	0.558	1.118	747	المتغير المعتمد المنهج العلمي
			(6.932)*		

الجدول إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج الحاسبة الالكترونية

٢. تأثير أخلاقيات عضو هيئة التدريس و المرجع العلمي: تركز هذه الفقرة على التحقق من صحة الفرضية الفرعية الثانية التي نصت بأن هناك علاقة ذات تأثير معنوي بين أخلاقيات عضو هيئة التدريس و المرجع العلمي ويشير الجدول (٩) إلى أن أخلاقيات عضو هيئة التدريس الجامعي لا تؤثر معنويًا في المرجع العلمي ويدعم هذه النتيجة قيمة (F) المحسوبة (27.934) وهي اصغر من قيمتها الجدولية البالغة (4) عند درجتي حرية (1,38) وبلغ معامل التحديد (R<sup>2</sup>) (0.424) يستدل من هذا أن (42%) من التباين في أخلاقيات لايفسره المرجع العلمي، ومن خلال متابعة معاملات بيتا واختبار (t) لها تبين أن قيمة (t) المحسوبة (5.285) وهي قيمة معنوية عند مستوى معنوية (0.05)، وبذلك لا تحقق الفرضية الفرعية الثانية.

## الجدول (٩)

تحليل علاقة أثر أخلاقيات عضو هيئة التدريس الجامعي في متطلب المرجع العلمي

F		R <sup>2</sup>	أخلاقيات عضو هيئة التدريس الجامعي		المتغير المستقل
الجدولية	المحسوبة		B <sub>1</sub>	B <sub>0</sub>	المتغير المعتمد
4.00	27.934	0.424	0.814 (5.285)*	0.651	المرجع العلمي

الجدول: من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج الحاسبة الالكترونية. \* P ≤ 0.05

df=(1,38) N=40 المحسوبة t: ( )

٣. تأثير اخلاقيات عضو هيئة التدريس ومتطلب عضو هيئة التدريس: يوضح الجدول (١٠) لا يوجد تأثير معنوي بين اخلاقيات عضو هيئة التدريس ويدعمه قيمة (F) المحسوبة ( 15.206) وهي اعلى من قيمتها الجدولية البالغة (4) عند درجتي حرية (1,38) وبلغ معامل التحديد (R<sup>2</sup>) (0.286) يستدل من هذا أن (29%) من التباين في اخلاقيات عضو هيئة التدريس لا يفسره التدريس لأعضاء هيئة التدريس، ومن خلال متابعة معاملات بيتا واختبار (t) لها تبيين أن قيمة (t) المحسوبة(3.899) وهي قيمة غير معنوية بمستوى معنوية (0.05)، وبذلك لا تحقق الفرضية الفرعية الثالثة.

## الجدول (١٠)

تحليل علاقة أثر أخلاقيات عضو هيئة التدريس الجامعي في متطلب عضو هيئة التدريس

F		R <sup>2</sup>	أخلاقيات عضو هيئة التدريس الجامعي		المتغير المستقل
الجدولية	المحسوبة		B <sub>1</sub>	B <sub>0</sub>	المتغير المعتمد
4.00	15.206	0.286	0.959 (3.899)	0.535	عضو هيئة التدريس

الجدول: من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج الحاسبة الالكترونية.

\* P ≤ 0.05 N=40 df=(1,38) t: المحسوبة

٤. تأثير اخلاقيات عضو هيئة التدريس ومتطلب التقييم: يشير الجدول (١١) إلى عدم وجود تأثير معنوي بين عضو هيئة التدريس ومتطلب التقييم ويدعمه قيمة (F) المحسوبة (18.307) وهي أعلى من قيمتها الجدولية البالغة (4) عند درجتي حرية (1,38) وبلغ معامل التحديد (R<sup>2</sup>) (0.325) يستدل من هذا أن (33%) من التباين في اخلاقيات عضو هيئة التدريس الجامعي لا يفسره التقييم، ومن خلال متابعة معاملات بيتا واختبار (t) لها تبيين أن قيمة (t) المحسوبة(4.279) وهي قيمة غير معنوية بمستوى معنوية (0.05) وبذلك لا تحقق الفرضية الفرعية الرابعة.

## الجدول (١١)

## تحليل علاقة أثر أخلاقيات عضو هيئة التدريس الجامعي ا في متطلب التقييم

F		R <sup>2</sup>	اخلاقيات عضو هيئة التدريس الجامعي		المتغير المستقل
الجدولية	المحسوبة		B <sub>1</sub>	B <sub>0</sub>	المتغير المعتمد
4.00	18.307	0.325	0.887 (4.279)	0.570	التقييم

الجدول: من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج الحاسبة الالكترونية.

t: المحسوبة (1,38) df= N=40 P≤ 0.05 \*

٥. تأثير اخلاقيات عضو هيئة التدريس ومتطلب النظام الاداري: يلاحظ في الجدول (١٢) إلى أن اخلاقيات عضو هيئة التدريس الجامعي تؤثر معنوياً في متطلب النظام الاداري ويدعم هذه النتيجة قيمة ( F ) المحسوبة (27.934) وهي اصغر من قيمتها الجدولية البالغة (4) عند درجتي حرية (1,38) وبلغ معامل التحديد (R<sup>2</sup>) (0.424) يستدل من هذا أن (42%) من التباين فيالنظام الاداري لا تفسره أخلاقيات عضو هيئة التدريس الجامعي ، ومن خلال متابعة معاملات بيتا واختبار (t) لها تبين أن قيمة (t) المحسوبة (5.285) وهي قيمة معنوية عند مستوى معنوية (0.05)، وبذلك فقد تحققت الفرضية الفرعية الخامسة.

## الجدول (١٢)

## تحليل علاقة أثر أخلاقيات عضو هيئة التدريس الجامعي في متطلب النظام الاداري

F		R <sup>2</sup>	اخلاقيات عضو هيئة التدريس الجامعي		المتغير المستقل
الجدولية	المحسوبة		B <sub>1</sub>	B <sub>0</sub>	المتغير المعتمد
4.00	28.281	0.427	0.942 (5.318)	0.653	النظام الاداري

الجدول: من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج الحاسبة الالكترونية.

t: المحسوبة (1,38) df= N=40 P≤ 0.05 \*

٧. تأثير اخلاقيات عضو هيئة التدريس الجامعي ومتطلب التسهيلات المادية: يوضح في الجدول (١٣) إلى أن اخلاقيات عضو هيئة التدريس الجامعي تؤثر معنوياً في النظام الاداري ويدعم هذه النتيجة قيمة ( F ) المحسوبة (35.307) وهي اصغر من قيمتها الجدولية البالغة (4) عند درجتي حرية (1,38) وبلغ معامل التحديد (R<sup>2</sup>) (0.482) يستدل من هذا أن (48%) من التباين في النظام الاداري تفسره اخلاقيات عضو هيئة التدريس الجامعي ، ومن خلال متابعة معاملات بيتا واختبار (t) لها تبين أن قيمة (t) المحسوبة (5.942) وهي قيمة معنوية عند مستوى معنوية (0.05)، وبذلك تحققت الفرضية الفرعية السادسة .

## الجدول (١٣)

تحليل علاقة أثر أخلاقيات عضو هيئة التدريس الجامعي في متطلبات التسهيلات المادية

F		R <sup>2</sup>	اخلاقيات عضو هيئة التدريس الجامعي		المتغير المستقل
الجدولية	المحسوبة		B <sub>1</sub>	B <sub>0</sub>	المتغير المعتمد
4.00	35.307	0.482	0.894 (5.942)	0.694	التسهيلات المادية

الجدول: من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج الحاسبة الالكترونية.

t: المحسوبة df=(1,38) N=40 \* P≤ 0.05 )

## الاستنتاجات والتوصيات

اولا: الاستنتاجات: يؤشر البحث مجموعة من الاستنتاجات نذكرها بالاتي:

1. توجد علاقة ارتباط معنوية بين اخلاقيات عضو هيئة التدريس الجامعي ومتطلبات الاعتماد الاكاديمي مجتمعة اذ بلغت \*0.871 عند مستوى معنوية (0.05).
2. توجد علاقة تأثير معنوية بين اخلاقيات عضو هيئة التدريس الجامعي ومتطلبات الاعتماد الاكاديمي مجتمعة اذ بلغت \*0.758 عند مستوى معنوية (0.05).
3. ضعف علاقة الانحدار بين اخلاقيات عضو هيئة التدريس ومتطلبات الاعتماد الاكاديمي كل على حدة.

ثانيا: التوصيات: لخص البحث مجموعة من التوصيات الضرورية الى ادارة الكلية لاستمرار عملها وبنجاح:

1. توفير معظم متطلبات الاعتماد الأكاديمي مما يؤهل الكلية للحصول على الايزو والاعتماد الأكاديمي.
2. وجد الباحثون بإمكانية توفير ارضية لاقامة متطلبات الاعتماد الاكاديمي في كلية الادارة والاقتصاد/ جامعة الموصل.
3. من خلال وصف وتشخيص متغيرات البحث تبين ان على الكلية الاهتمام بالمعايير الاخلاقية من خلال تحفز العاملين بتوفير المكافآت التشجيعية لهم.
4. التأكيد على الاخلاقيات لدعم متطلبات الاعتماد الاكاديمي .

## المصادر المعتمدة

اولا: المصادر العربية:

أ- الكتب

1. البرازي ، مجد محمد الباكير، ٢٠٠١ ، أخلاقيات مهنة التربية والتعليم في الكتاب والسنة ، عمان : مؤسسة الوراق .
2. جاد الرب، سيد محمد، ٢٠١٠، الأخلاقيات التنظيمية والمسؤولية الاجتماعية في منظمات الأعمال العصرية، ط١، دار الكتب المصرية، مصر.
3. داود، سهام داود زكي، ٢٠١٠، دليل اخلاق المهنة وحدة ضمان الجودة وتقييم الاداء، جامعة المنصورة، كلية الزراعة، بدمياط .
4. الدحام، محمد بن عبد الكريم، ٢٠٠٧، دليل الاعتماد الأكاديمي في مؤسسات التعليم العالي وتطبيقاته في الجامعات العربية، جامعة الملك سعود كلية التربية قسم الإدارة التربوية.
5. يالجن ، مقداد ، ١٩٩٦ . مناهج البحث وتطبيقاتها في التربية الإسلامية ، الرياض : دار عالم الكتب .

## ب- المؤتمرات والندوات

١. أبو جعفر ، عبد الله العابد ، ٢٠٠٩، معايير الجودة ومؤشراتها في التعليم العالي ، ورقة بحثية مقدمة الى الندوة العلمية حول جودة التعليم العالي التي تنظمها اللجنة الوطنية الليبية للتربية والثقافة والعلوم بالتعاون مع المنظمة الإسلامية للتربية والعلوم والثقافة ، جامعة الفاتح – طرابلس.
٢. أبو نبعة عبد العزيز وفوزية مسعد : ادارة الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي ، بحث مقدم الى مؤتمر التعليم العالي في الوطن العربي في ضوء متغيرات العصر ، جامعة الامارات العربية المتحدة، العين . ١٣-١٥ ديسمبر ١٩٩٨ .
٣. درندي، اقبال زين العابدين، وهوك، وطاهرة، ٢٠٠٧، دراسة استطلاعية لآراء بعض المسؤولين واعضاء هيئة التدريس عن اجراءات تطبيق عمليات التقييم وضمان الجودة في الجامعات السعودية، المؤتمر السنوي الرابع عشر للجمعية السعودية للعلوم النفسية والتربوية، المملكة العربية السعودية.
٤. الدهشان، جمال، ٢٠٠٧، الاعتماد الاكاديمي الخبرة الاجنبية والتجربة المحلية، المؤتمر العلمي السنوي الثاني معايير ضمان الجودة والاعتماد في التعليم النوعي بمصر والوطن العربي “- كلية التربية النوعية – جامعة المنصورة – ابريل .
٥. زغوان ، بشير حسين ، ٢٠٠٩، مؤشرات ومعايير الجودة في العليم الجامعي الليبي ، ورقة عمل مقدمة الى الندوة العلمية حول جودة التعليم العالي التي تنظمها اللجنة الوطنية الليبية للتربية والثقافة والعلوم بالتعاون مع المنظمة الإسلامية للتربية والعلوم والثقافة ، جامعة الفاتح – طرابلس.

## ج- المجلات

١. الشريبي، الهلالي ، (١٩٩٨)، إدارة الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم الجامعي والعالي: رؤية مقترحة، مجلة كلية التربية بالمنصورة، كلية التربية جامعة المنصورة، العدد (٣٧).
٢. شلاش ، فارس جعاز، ٢٠٠٧، تقييم جودة الخدمة التعليمية من وجهة نظر الطلبة وأسائذتهم دراسة تطبيقية في المعهد التقني – الديوانية ) ، مجلة القادسية للعلوم الإدارية والإقتصادية ، المجلد ( ٩ ) ، العدد ( ٣ ) .
٣. عبد اللطيف، اسار فخري، ٢٠٠٦، اثر الأخلاقيات الوظيفية في تقليل فرص الفساد الإداري في الوظائف الحكومية، مجلة علوم انسانية، العدد(٢٩)، السنة الرابعة. <http://www.ulm.n1/b154.htm>
٤. الموسوي ، نعمان ، ٢٠٠٣، تطوير أداة لقياس ادارة الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي، المجلة التربوية العدد (٦٧) .

## د- مواقع الانترنت

١. البوتي، احمد محمود، ٢٠٠٩، اخلاقيات الاعمال واثرها في تقليل الفساد الاداري، [www.nazaiq/conf7/conf7-cocis](http://www.nazaiq/conf7/conf7-cocis).
٢. الشميمري، احمد، ٢٠١٠، أخلاقيات الموظف المسلم، [alshum@ksu.edu.sa](mailto:alshum@ksu.edu.sa)
٣. اللقمانى والحربي، احمد بن شريف، ماجد بن سالم، ٢٠٠٨، مدى التزام معلمي المرحلة الثانوية بأخلاقيات مهنة التعليم من وجهة نظر المشرفين ومديري المدارس الثانوية بالعاصمة المقدسة، جامعة ام القرى، كلية التربية، المملكة العربية السعودية.
٤. المحروقي، ماجد بن ناصر، ٢٠٠٩، اخلاقيات المهنة مفهومها واهميتها، المديرية العامة للتربية والتعليم للمنطقة الداخلية، سلطنة عمان.

٥. حسن، عماد الدين شعبان، ٢٠٠٧، الجودة الشاملة ونظم الاعتماد الاكاديمي في الجامعات العربية في ضوء المعايير الدولية.

[www.hrdiscussion.com/hr54225.htm](http://www.hrdiscussion.com/hr54225.htm)

#### ثانياً: المصادر الاجنبية:

1. Cheng , Y. , 1997 , Multi – models of Quality in Education ,Quality Assurance in Education.
2. Cizas, A. E. (١٩٩٧). Quality assessment in smaller countries problems and Lithuanian approach. Higher Education Management. *Global J. of Engng. Educ.*,9(1).
3. David, B., & Harold, T,(2000), Quality in Higher Education
4. David, B., & Harold, T. (2000). Quality in Higher Education
5. Davis, D. J., & Ringsted, C. , 2006, Accreditation of undergraduate and graduate medical education: how do the standards contribute to quality? *Adv Health Sci Educ Theory Pract*, 11(3).
6. Davis, D. J., & Ringsted, C .,2006,Accreditation of undergraduate and graduate medical education: how do the standards contribute to quality? *Adv Health Sci Educ Theory Pract* ,vol.(3), No.11
7. Eatan,Judith S.,(2008) , Accreditation And Recognition In The United States, Conncil For Higher Education And Accredition.
8. Griffin, Abbie, Hauser, John R.,(1999), The Voice of the Customer, Sloan School of Management.
9. Hamalainen K.,Voima S. P. And Wahlen S., (2001) , In Stitutional Evaluation In Europe, Paper Presented At European Network For Quality Assurance Work Shop 22-23 Septmber, Paris.
10. Heizer, Jay, Rennder, Barry, (2001), Operations Management,6th, Prentice Hall, U.S.A.  
<http://hdl.handle.net/1721.1/2425>
11. Martin, Michach, (2008) , Policy Rational And Organizationl Mythological Option In Accreditation, Finding From An IIER Research Project, International Institute For Educational Planning, Unesco Papers.
12. National Quality Assurance and Accreditation, (2004), The Quality Assurance and Accreditation Handbook: National Quality Assurance and Accreditation.
13. Prados , John W., Peterson,George D. And Lattuca Lisa R.,(2005), Quality Assurance Of Engineering Education Through Accredition: The Impact Of Engineering Criteria 2000

And Its Global Influence, Journal Of Engineering Education, January.

Routledge, part of the Taylor & Francis Group ,Vol.٦.

14. Slack, Nigle, Chabers, Stuart, Harland, Chabers, Stuart, Harland, Christine, Harrison, Alan and John Ston, Robert, (1998) , Operations Management, 2<sup>nd</sup>., Pittman Publishing, London,U.K.
15. Sywelem, Mohamed M. & Jasem, Witte E .,(2002), Highes Education Accreditation In Attitutes, Contempoury Issues In Education Research, Vol. 2, No. 2.
16. Thompson, Sh, Teo,Yujun Pian, (2003), Acontingency Perspective on internet Adoption And Competitive Advantage, European Journal Of Information Systems, Vol(12).
17. Verrall, G. M., Brukner, P. D., & Seward, H. G(٢٠٠٦) , Doctor on the sidelines. Med J Aust,vol.184,No.5
18. Verrall, G. M., Brukner, P. D., & Seward, H. G. (2004), Doctor on the sidelines. Med J Aust, vol ١٨٤, No.(5).
19. Yackee. Carace Banchowski; (2000) , Perception Of Chief Instrutinal Officers At Community Colleges Regarding The Employment And Vtilization Of Past- Time Faculty Doctoral Dissertation, Unversity Of Toledo.

مواقع الانترنت:

[www.tkne.net/vb](http://www.tkne.net/vb)

## الملحق (١)

بسم الله الرحمن الرحيم  
استمارة استبيان

عضو هيئة التدريس الجامعي الفاضل .....  
السلام عليكم:

الاستمارة التي بين يديك الكريمتين هي أداة لدراسة اثر جودة أخلاقيات عضو هيئة التدريس في دعم متطلبات الاعتماد الأكاديمي، الرجاء الإجابة على جميع الأسئلة دون ترك أي منها ليتسنى لنا الوصول إلى أهداف هذه الدراسة ، علماً بأن البيانات أو المعلومات المستحصلة ستستخدم لأغراض البحث العلمي فقط .

مع وافر التقدير والاحترام

الباحثون

## اولاً : جودة أخلاقيات عضو هيئة التدريس

ت	الفقرة	أُتفق بشدة	أُتفق	محايد	لا أُتفق	لا أُتفق بشده
١.	اشعر بانني استخدم طرائق تدريس مناسبة في إيصال المحتوى العلمي للمادة إلى الطلبة.					
٢.	غالباً ماتتسم البحوث التي يقدمها الاساتذة بالأصالة والتميز.					
٣.	تتصف البحوث التي يقدمها أعضاء هيئة التدريس بالأمانة العلمية.					
٤.	التزم بأوقات إلقاء المحاضرة.					
٥.	أتفهم مشكلات الطلبة وأساعدهم في التغلب عليها دون التأثير على وقت المحاضرة .					
٦.	احترم شخصيات الطلبة جميعاً بغض النظر عن نجاحهم أو فشلهم.					
٧.	امتلك القدرة علي بناء علاقات إنسانية جيدة مع الطلبة وزملائي من التدريسيين.					
٨.	تؤكد عمادة الكلية باستمرار على الالتزام بأخلاقيات العمل الأكاديمي .					
٩.	إن حسن التصرف في المواقف الطارئة وإيجاد المخارج المناسبة.					
١٠.	أتحلى بالشخصية المتكاملة؛ الاستقامة، الأمانة، الإخلاص					
١١.	اهتم بصورة مستمرة بمظهري الخارجي .					
١٢.	التزم بأوقات الدوام الرسمي.					
١٣.	احاول إيصال المعلومة بشكلها الصحيح الي الطلاب.					
١٤.	التزم بتنفيذ التعليمات والأوامر التي ترد من الجامعة.					
١٥.	أقوم بالإجابة على الكتب الرسمية بصورة سريعة.					

١٦.	ابتعد عن المواضيع التي تثير الطائفية بين الطلاب.				
١٧.	امتنع عن التعاقد مع الجهات الأخرى دون علم الجامعة.				
١٨.	اعطي للطلبة استحقاقهم من الدرجات دون تحيز.				

## ثانياً: متطلبات الاعتماد الأكاديمي

ت	الفقرة	أتفق بشدة	أتفق	محايد	لا أتفق	لا أتفق بشده
	<b>المنهج العلمي</b>					
١.	لدى عضو هيئة التدريس الجامعي القدرة على تغطية المواضيع الأساسية للمادة التي يدرسها.					
٢.	تتناسب مفردات المادة العلمية مع قدرات الطالب العلمية.					
٣.	يمتلك عضو هيئة التدريس المعرفة والدراسة وربطها بالواقع العملي.					
	<b>المرجع العلمي</b>					
٤.	تعتمد الكلية الموثوقية في المراجع العلمية.					
٥.	تحرص الكلية على توفير المناهج والمراجع العلمية الرصينة.					
٦.	توفر الكلية المراجع العلمية لتسهيل عمل عضو هيئة التدريس.					
	<b>اعضاء هيئة التدريس</b>					
٧.	تعتمد إدارة الكلية سياسة واليات محددة لتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس .					
٨.	هنالك تعليمات محددة لتحديد ساعات التدريس لأعضاء هيئة التدريس وفق الدرجات العلمية .					
٩.	تخصص عمادة الكلية المكافآت التشجيعية والشهادات التقديرية للمبدعين والمتميزين من أعضاء هيئة التدريس في مجالات التدريس ، البحث العلمي ، وخدمة المجتمع.					
١٠.	تشجع عمادة الكلية على تنمية المقدرة التحليلية لأعضاء الهيئة التدريسية .					
	<b>أسلوب التقييم</b>					
١١.	تؤكد عمادة الكلية باستمرار على الالتزام بأخلاقيات العمل الأكاديمي .					
١٢.	تتيح عمادة الكلية الفرصة لمشاركة أعضاء هيئة التدريس في اللجان العلمية الدائمة والموقته داخل المؤسسة .					
	<b>النظام الإداري</b>					

١٣.	تشجع عمادة الكلية أعضاء هيئة التدريس للحصول على المنح الدراسية داخل وخارج القطر .				
١٤.	تحفز عمادة الكلية المشاركة في ممارسة الأنشطة الرياضية.				
	<b>التسهيلات المادية</b>				
١٥.	تتعاهد عمادة الكلية مع أعضاء هيئة التدريس المتقاعدين للعمل معها .				
١٦.	تحدد عمادة الكلية لكل عضو هيئة تدريس مجموعه من الطلبة لإرشادهم علمياً خلال سنوات دراستهم .				

## الملحق (٢)

التوزيعات التكرارية والنسب المئوية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغيرات البحث

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	مقاييس الاستجابة										المتغيرات
		لا أتفق بشدة (1)		ألا أتفق (2)		محايد (3)		أتفق (4)		أتفق بشدة (5)		
		%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	
بعد الاستجابة												
1	3.40	2.5	1	20	8	22.5	9	45	18	10	5	X1
1	3.3	5	2	17.5	7	32.5	13	27.5	15	7.5	3	X2
0.9	3			32.5	13	40	16	20	8	7.5	3	X3
0.93	3.05	-	-	35	14	30	12	30	12	5	2	X4
0.94	3.33	-	-	27.5	11	17.5	7	50	20	5	2	X5
0.89	3.3	-	-	22.5	9	27.5	11	45	18	5	2	X6
1	2.68	12.5	5	37.5-	15	22.5	9	25	10	2.5	1	X7
1.1	3.18	12.5	5	15	6	17.5	7	52.5	21	2.5	1	X8
1.13	3.05	12.5	5	20	8	20	8	45	18	2.5	1	X9
0.85	3.46	2.5	1	10	4	32.5	13	50	20	5	2	X10
1.01	3.6	2.5	1	17.5	7	15	6	52.5	21	12.5	5	X11
0.99	3.48	-	-	20	8	27.5	11	37.5	15	15	6	X12
1	3.3	2.5	1	25	10	17.5	7	50	20	5	2	X13
1.09	2.78	12.5	5	32.5	13	22.5	9	30	12	2.5	1	X14
0.85	3.46	2.5	1	12.5	5	25	10	27.5	23	2.5	1	X15
0.91	3.13	5	2	15	6	47.5	19	27.5	11	5	2	X16
0.97	3.33	5	2	15	6	27.5	11	47.5	19	5	2	X17
0.92	2.93	5	2	30	12	32.5	13	32.5	13			X18
0.99	2.78	7.5	3	37.5	15	27.5	11	25	10	2.5	1	X19
0.99	3.22	2.5	1	22.5	9	35	14	30	12	10	4	X20
1	2.93	10	4	22.5	9	35	14	30	12	2.5	1	X21
0.88	3.55	-	-	12.5	5	32.5	13	42.5	17	12.5	5	X22

0.84	3.83	-	-	5	2	30	12	42.5	17	22.5	9	X23
1.04	3.5	2.5	1	20	8	15	6	50	20	12.5	5	X24
0.90	3.4			20	8	27.5	11	45	18	7.5	3	X25
1.01	3.5	-	-	22.5	9	20	8	42.5	17	15	6	X26
0.98	3.4	-	-	22.5	9	27.5	11	37.5	15	12.5	5	X27
0.99	2.8		3	35	14	30	12	25	10	2.5	1	X28
1.03	3.28	2.5	1	27.5	11	17.5	7	45	81	7.5	3	X29
1.007	2.90	7.5	3	27.5	11	37.5	15	22.5	9	5	2	X30
0.93	3.5	-	-	20	8	20	8	50	20	10	4	X31
0.87	3.63	-	-	15	6	17.5	7	57.5	23	10	4	X32
0.92	2.93	5	2	27.5	11	40	16	25	10	2.5	1	X33
0.87	3.40	-	-	20	8	25	10	50	20	5	2	X34

(\* الجدول من إعداد الباحثين في ضوء نتائج الحاسبة .