

تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس بالمعهد العالي للأمر بالمعروف والنهي عن المنكر بجامعة أم القرى
في ضوء الالتزام بأخلاقيات مهنة التدريس "تصور مقترح

أستاذ مشارك دكتور. عمر بن حسن الراشدي

المعهد العالي للأمر بالمعروف والنهي عن المنكر / جامعة أم القرى / المملكة العربية السعودية

**develop a proposed vision for the development of the performance of faculty
members at the Higher Institute for the Promotion of Virtue and Prevention of
Vice in light of the commitment to the ethics of the teaching profession**

DR-Omar Hassan ALrashdi

**Higher Institute for the Promotion of Virtue and Prevention of Vice / UMM AL-
QURA UNIVERSITY / Kingdom of Saudi Arabia**

Omar12388@hotmail.com

Abstract:

The objective of the research is to develop a proposed vision for the development of the performance of faculty members at the Higher Institute for the Promotion of Virtue and Prevention of Vice in light of the commitment to the ethics of the teaching profession. The researcher used the descriptive analytical method because of its relevance to the nature of the research and its objectives. The study sample consisted of (175) male and female students (102 male students - 73 female students) of postgraduate students at the Higher Institute for the Promotion of Virtue and Prevention of Vice at Umm Al Qura University in Makkah in the academic year (1438H - 1439H). The study tool was A questionnaire by the researcher . After verifying the questionnaire reliability and stability the it was applied. Where the most important results of the study were that: the approval of the members of the research sample on the degree of the commitment of the faculty members to the human relations with the students was (agree)with an average of (3.83) and a standard deviation of(0.38),on the other hand the degree of the commitment of faculty members to teaching and learning was (to some extent) with an average (3.29) and standard deviation (0.40), the degree of the commitment of faculty members on the personal characteristics was (agree) with an average of (3.77) and a standard deviation (0.42), while it was (strongly agree) on proposals to develop the performance of faculty members at the Higher Institute for the Promotion of Virtue and Prevention of Vice with an average of (4.21) and a standard deviation of(0.30). As for statistical differences the results indicated that there were no statistically significant differences at the level of (α 0.05)) among the sample of the study on the field (human relations with students) where the value of (T = 1.50), and the field (teaching and learning) where the value of (T = 0.112) , And the field of (personal qualities) where the value of (T = 0.140), and the field (proposals for the development of the performance of the faculty member), the value of (T = 0.113) attributed to sex, academic specialization , scientific level and duration of study. In light of the results of the research, the researcher proposed a vision to develop the performance of the faculty members of the Higher Institute for the Promotion of Virtue and Prevention of Vice in light of the commitment to the ethics of the teaching profession. The researcher also recommended that the faculty members of the Higher Institute for the Promotion of Virtue and Prevention of Vice should be appended to the training courses to provide them with the necessary teaching skills, on the other hand the necessity to analyze the assessment of students to their professors at the end of each chapter and to know the shortcomings and methods of treatment, And that faculty upgrades should be linked to excellence in performance.

Keywords: Development - Performance - Faculty - Ethics - Teaching profession.

المخلص

هدفت الدراسة إلى وضع تصور مقترح لتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس بالمعهد العالي للأمر بالمعروف والنهي عن المنكر بجامعة أم القرى في ضوء الالتزام بأخلاقيات مهنة التدريس. وقد استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي نظراً لملائمته طبيعة الدراسة وأهدافه. وتكونت عينة الدراسة من (١٧٥) طالباً وطالبة (١٠٢ طالب - ٧٣ طالبة) من طلاب الدراسات العليا بالمعهد العالي للأمر بالمعروف والنهي عن المنكر بجامعة أم القرى بمكة المكرمة في العام الدراسي (١٤٣٨هـ - ١٤٣٩هـ). وقد استخدم الباحث استبانة من إعدادهِ، وبعد التأكد من صدق الأداة وثباتها تم تطبيق أداة الدراسة. وكانت أهم نتائج الدراسة: أن موافقة أفراد عينة الدراسة على درجة التزام أعضاء هيئة التدريس بالعلاقات الإنسانية مع الطلاب كانت بدرجة (موافق) بمتوسط حسابي (٣.٨٣) وانحراف معياري (٠.٣٨)، وكانت بدرجة (موافق إلى حد ما) على درجة التزام أعضاء هيئة التدريس بالتعليم والتعلم بمتوسط حسابي (٣.٢٩) وانحراف معياري (٠.٤٠)، وكانت بدرجة (موافق) على درجة التزام أعضاء هيئة التدريس بالصفات الشخصية بمتوسط حسابي (٣.٧٧) وانحراف معياري (٠.٤٢)، وكانت بدرجة (موافق بشدة) على مقترحات تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس في المعهد العالي للأمر بالمعروف والنهي عن المنكر بمتوسط حسابي (٤.٢١) وانحراف معياري (٠.٣٠).

وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين أفراد عينة الدراسة حول: مجال (العلاقات الإنسانية مع الطلاب) حيث بلغت قيمة (ت=١.٥٠)، ومجال (التعليم والتعلم) حيث بلغت قيمة (ت=٠.١١٢-)، ومجال (الصفات الشخصية) حيث بلغت قيمة (ت=٠.١٤٠)، ومجال (مقترحات تطوير أداء عضو هيئة التدريس) حيث بلغت قيمة (ت=٠.١١٣-) تعزى إلى الجنس أو التخصص الدراسي أو المستوى العلمي أو مدة الدراسة. وفي ضوء نتائج الدراسة اقترح الباحث تصور لتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس بالمعهد العالي للأمر بالمعروف والنهي عن المنكر في ضوء الالتزام بأخلاقيات مهنة التدريس، كما أوصى الباحث بالآتي: أن يتم إلحاق أعضاء هيئة التدريس بالمعهد العالي للأمر بالمعروف والنهي عن المنكر بالدورات التدريبية لإكسابهم المهارات التدريسية اللازمة، وأن يتم تحليل تقييم الطلاب لأساتذتهم في نهاية كل فصل ومعرفة أوجه القصور وطرق علاجها، وأن يتم ربط ترقيات أعضاء هيئة التدريس بالتميز في الأداء.

الكلمات المفتاحية: تطوير، أداء، هيئة التدريس، أخلاقيات، مهنة التدريس.

مقدمة :

التعليم مهنة عظيمة شرفها الله واختارها عز وجل لأفضل خلقه وهم الأنبياء عليهم السلام، فقال تعالى: (كَمَا أَرْسَلْنَا فِيكُمْ رَسُولًا مِنْكُمْ يَتْلُو عَلَيْكُمْ آيَاتِنَا وَيُزَكِّيكُمْ وَيُعَلِّمُكُمُ الْكِتَابَ وَالْحِكْمَةَ وَيُعَلِّمُكُم مَّا لَمْ تَكُونُوا تَعْلَمُونَ) (البقرة: ١٥١).

فقد استقر الرأي على أن التعليم مهنة بعد أن ظل الناس دهرًا طويلاً يعتقدون أن التعليم هو نقل المعارف من الكبار إلى الصغار وأن عمل المعلم الأول يتضمن بالدرجة الأولى تنظيم المعارف وإيجاد الظروف المناسبة لنقلها من بين دقات الكتب إلى عقول المتعلمين، إلى أن طرأ على مفهوم التعليم أو التدريس تغييرات وأصبحت مهنة التعليم تتطلب نشاطات أكثر من مجرد تنظيم المعارف ونقلها من المعلم إلى المتعلم بل تشمل مهمات وعمليات تحقق بصورة إجرائية الأهداف التربوية وتحقق النمو الشامل المتكامل للمتعلم والنمو الاجتماعي والاقتصادي والسياسي للمجتمع.

وحيث أنه لا بد لأي مهنة من أخلاقيات تنظم السلوك العام لأعضاء المهنة بعضهم مع بعض، ومع غيرهم من العاملين في مجالات المهن الأخرى، ولأن التعليم مهنة، فإنه لها أخلاقياتها التي تنظم العلاقات بين أطرافها.

وفي هذا الإطار صدر في عام ١٤٠٥هـ "إعلان مكتب التربية العربي لدول الخليج لأخلاق مهنة التعليم" ويتكون هذا الإعلان من عشرين بنداً، تشكل الإطار لميثاق مهنة التعليم، ثم صدر في (١٤٠٧هـ) عن وزارة التربية والتعليم (ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم)، حيث تم اعتماده وفق الأمر السامي الكريم رقم ٢١١/م ب في ١/٨/١٤٠٧هـ، وقد اشتمل على (١٨) مادة تشكل دستور أخلاقيات مهنة التعليم، مستمدة من عقيدتنا الإسلامية المقررة في القرآن الكريم والسنة المطهرة.

وحيث يشهد التعليم الجامعي اهتماماً كبيراً على مختلف الأصعدة العالمية، ومن أجله تنشط هيئات عالمية عديدة كهيئات الاعتماد الأكاديمي، ومنظمات توكيد الجودة، للبحث عن أنسب الأساليب الممكنة لتطوير التعليم الجامعي من أجل مواكبة حاجات الأفراد والمجتمعات، لكي يتماشى مع متطلبات عصر تكنولوجيا المعلومات والاتصالات الذي يشهده العالم في هذا القرن. (الموسوي، ٢٠٠٧:ص١٢٧).

ولما كانت الأخلاق الأكاديمية أو أخلاق المهنة في الجامعة هي مجموعة مبادئ تمثل قيم أخلاقية تعتبر بمثابة مقاييس مثالية للسلوك المهني، ومجموعة قواعد تمثل الصفات السلوكية التي يتعين على عضو هيئة التدريس التحلي بها عند ممارسة أعماله وعند تعامله مع زملاء المهنة والطلاب وغيرهم من أعضاء المجتمع.

فلم يعد عضو هيئة التدريس مجرد الأداء والممارسة للمادة العلمية، بل يتطلب منه أن يقوم بأدوار شتى كتعليم الطالب كيف يتعلم. كما يتطلب منه تطوير أدائه، والاطلاع والقراءة المستمرة؛ لمتابعة المستجدات الحديثة في مجال تخصصه، وتطوير إمكاناته ومهاراته المهنية، وعدم الاكتفاء بالتلقين النظري خاصة مع تسارع المستجدات العلمية، وتطور التقنيات الحديثة، وظهور الكتاب الإلكتروني، والفصل الإلكتروني، فقد اشتملت جميع المعايير العالمية المعتمدة في تقويم الأداء النوعي لمؤسسات التعليم العالي على عنصر مشترك وهو عضو هيئة التدريس، حيث إن حرص الجامعة على تقويم وتطوير أعضاء هيئة التدريس فيها يعد مؤشراً هاماً في الحفاظ على النوعية وضبط جودة مخرجاتها التعليمية (الحنيطي وآخرون ٢٠٠٥:ص٣٥)، لقد اختلفت الدراسات والبحوث المنشورة في المعايير المستخدمة لتقويم عضو هيئة التدريس، إلا أنها أجمعت في معظمها على أن التقويم يجب أن ينبثق من واجبات عضو هيئة التدريس التي تتلخص في التدريس، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع.

وتقويم أخلاق عضو هيئة التدريس يهدف إلى أمرين: الأول: تحسين وتطوير أداء المؤسسة من خلال معرفة نقاط قوة وضعف أعضاء هيئة التدريس، والثاني: معرفة قدرات عضو هيئة التدريس لأنه المفتاح للوصول إلى تحسين أداء المؤسسات التعليمية في حال الاهتمام به وتأهيله أكاديمياً ومهنياً وبأسلوب علمي. كذلك ضرورة أن يتم تقويم أخلاقيات عضو هيئة التدريس بطريقة موضوعية تمتاز بالشفافية وبعيداً عن المزاجية، وبإشراك أعضاء هيئة التدريس أنفسهم في التخطيط والتنفيذ لهذه العملية (يونس، ٢٠٠٣:ص١٠٥).

ولذا جاءت هذه الدراسة لتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس بالمعهد العالي للأمر بالمعروف والنهي عن المنكر في ضوء الالتزام بأخلاقيات مهنة التدريس "تصور مقترح"، إدراكاً من الباحث أن أعضاء هيئة التدريس في المعهد هم القلب النابض، وذراعاه لتنفيذ مهامها على الوجه الصحيح، ذلك أن نجاح المعهد يقع في معظمه على عاتق أساتذته، فهم من يتحمل العبء الأكبر والأهم في صقل العقول والنفوس، وبناء الشخصيات العلمية المقبلة على التحصيل والإبداع، فهم قوته الداخلية، ووجهه المشرق خارجياً عن طريق مخرجات من الطلاب والطالبات منافسة في سوق العمل، معتز به بقيمتها، ومشاركة في بناء وطنها.

مشكلة الدراسة:

لكل مهنة أخلاقيات مستمدة من طبيعة عملها وأهدافها، هذه الأخلاقيات تمثل الضابط والموجه لسلوك العاملين في أي منظمة، وحيث إن الأستاذ الجامعي لا رقيب عليه سوى الضمير المهني، والسلوك الخالي من الهوى، والمصالح الفردية الضيقة، فإن المخرج هو أن يلتزم بأخلاقيات مهنته؛ لتستقيم سلوكياته، ويتطور أدائه ويصبح مقبولاً من طلابه، ذلك أن أساتذة الجامعات هم الذين يبنون عقول الشباب، ويوجهون الجيل نحو بناء الوطن ولكون أي محاولة لتطوير التعليم الجامعي تتوقف على كفاءة أعضاء هيئة التدريس، فما من شك أن رأي الطلاب في تقييم أعضاء هيئة التدريس جدير بالاهتمام؛ باعتبارهم الأقرب إلى أعضاء هيئة التدريس من غيرهم، وبالتالي يمكن أن يعتمد عليهم في هذا الباب إلى حد كبير.

وبما أن جامعة أم القرى تولى المعهد مزيداً من الاهتمام، وممثلة في عمادة أعضاء هيئة التدريس فيما يتعلق بأعضاء هيئة التدريس، وعمادة الدراسات العليا فيما يتعلق بالبرامج، وممثلة في عمادة المعهد العالي للأمر بالمعروف والنهي عن المنكر من حيث

البرامج والمعلمين والمتعلمين وجودة الخدمات التعليمية، ولكون أعضاء هيئة التدريس هم الذين يترجمون الخطط والأهداف في هذه المؤسسات إلى واقع يعكس على أداء خريجها ومناستهم في سوق العمل ، وما يبنى على هذا من سمعة للمعهد والمخرجات، فإن من المناسب أن تكون هذه الدراسة التي تهدف إلى تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس بالمعهد العالي للأمر بالمعروف والنهي عن المنكر بجامعة أم القرى في ضوء الالتزام بأخلاقيات مهنة التدريس .

أهمية الدراسة:

تكتسب الدراسة أهميته من أهمية المجال الذي تتناوله- أخلاقيات مهنة التدريس-، لذا يمكننا بيان أهمية هذه الدراسة في الآتي:

- ١- التعرف بالمعهد العالي للأمر بالمعروف والنهي عن المنكر ، تأسيسه ، وبرامجه ، وكوادره ، وطلابه ، وأبرز منجزاته.
 - ٢- موضوع أخلاقيات مهنة التدريس من الموضوعات الضرورية التي يجب أن يعرفها المشتغلين بهذه المهنة وأصحاب القرار فيها، وهذا ما يمكن أن تقدمه هذه الدراسة.
 - ٣- حاجة القائمين على الإدارات الجامعية عامة، وإدارة المعهد العالي للأمر بالمعروف والنهي عن المنكر على وجه الخصوص، إلى بيان وإبراز مدى التزام عضو هيئة التدريس بأخلاقيات مهنته؛ ليتسنى لهم وضع الخطط والبرامج العلاجية لجوانب القصور، وتعزيز وتنمية وتطوير الجوانب الايجابية.
 - ٤- الاستفادة من نتائج هذه الدراسة في وضع الخطط والبرامج العلاجية والتطويرية لأخلاقيات مهنة التدريس لعضو هيئة التدريس، وتطوير الأداء.
 - ٥- تفيد الدراسة في تطوير وتحسين أداء أهم عناصر العملية التعليمية في المعهد ألا وهو عضو هيئة التدريس.
 - ٦- تضيف هذه الدراسة جانباً مهماً في المكتبة التربوية للنقص الحاصل في جانب موضوع أخلاقيات مهنة التدريس واستكشافه من وجه نظر أعضاء هيئة التدريس.
 - ٧- تأتي هذه الدراسة تفاعلاً مع توصيات العديد من الدراسات التي أكدت على موثوق أخلاقيات مهنة التدريس ومدى ممارستها والالتزام بها.
 - ٨- الإشارة إلى مشكلات جديدة بالبحث والتقصي، والتي قد تظهر من خلال إجراء هذه الدراسة، مما يؤدي إلى تتابع وتكامل المعرفة في هذا المجال.
 - ٩- الدراسة تفتح المجال لدراسات مستقبلية مشابهة يتم فيها تناول الموضوع من جوانب مختلفة.
- تساؤلات الدراسة:**

بعد التعرض لمشكلة الدراسة فإنه يمكن أن تحدد أسئلة الدراسة من خلال السؤال الرئيس:

ما التصور المقترح لتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس بالمعهد العالي للأمر بالمعروف والنهي عن المنكر بجامعة أم القرى في ضوء الالتزام بأخلاقيات مهنة التدريس؟
وينبثق منه الأسئلة الفرعية التالية:

- ١- ما درجة التزام أعضاء هيئة التدريس بالمعهد العالي للأمر بالمعروف والنهي عن المنكر بأخلاقيات مهنة التدريس؟
- ٢- ما مقترحات تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس في المعهد العالي للأمر بالمعروف والنهي عن المنكر؟
- ٣- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) حول درجة التزام أعضاء هيئة التدريس بأخلاقيات مهنة التدريس تعزى إلى المتغيرات (الجنس، التخصص الدراسي، المستوى العلمي، مدة الدراسة)؟

أهداف الدراسة:

هدفت الدراسة الحالي إلى وضع تصور مقترح لتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس بالمعهد العالي للأمر بالمعروف والنهي عن المنكر بجامعة أم القرى في ضوء الالتزام بأخلاقيات مهنة التدريس، ويمكن ذكر أهم أهداف الدراسة في الآتي:

١- التعرف على درجة التزام أعضاء هيئة التدريس بالمعهد العالي للأمر بالمعروف والنهي عن المنكر بأخلاقيات مهنة التدريس.

٢- التعرف على مقترحات تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس في المعهد العالي للأمر بالمعروف والنهي عن المنكر.

٣- الكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) حول درجة التزام أعضاء هيئة التدريس بأخلاقيات مهنة التدريس تعزى إلى المتغيرات (الجنس، التخصص الدراسي، المستوى العلمي، مدة الدراسة).

حدود الدراسة:

١- **الحدود الموضوعية:** اقتصر موضوع الدراسة على وضع تصور مقترح لتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس في ضوء الالتزام بأخلاقيات مهنة التدريس.

٢- **الحدود المكانية:** تم تطبيق أداة الدراسة بالمعهد العالي للأمر بالمعروف والنهي عن المنكر بجامعة أم القرى .

٣- **الحدود البشرية:** تم تطبيق أداة الدراسة على طلاب وطالبات المعهد العالي للأمر بالمعروف والنهي عن المنكر في جميع التخصصات والمستويات الأكاديمية.

٤- **الحدود الزمانية:** تم تطبيق أداة الدراسة خلال العام الدراسي ١٤٣٨ / ١٤٣٩هـ.

مصطلحات الدراسة :

عضو هيئة التدريس : هو: "الأستاذ الذي يقوم بعملية التدريس في المعهد العالي للأمر بالمعروف والنهي عن المنكر بجامعة أم القرى سواء كان معيداً أو محاضراً أو أستاذاً مساعداً أو أستاذاً مشاركاً ، أو أستاذاً دكتوراً".

المعهد العالي للأمر بالمعروف والنهي عن المنكر : هو: "معهد أكاديمي أنشئ في جامعة أم القرى بموجب الأمر السامي ذي الرقم (٢٨٩٥٨) في ٥/٦/١٤٢٥هـ ، والمتوج بأمر صاحب السمو الملكي الأمير : عبدالله بن عبد العزيز ولي العهد ونائب رئيس مجلس الوزراء ذي الرقم: (خ/٣٥٠٤٨) في ٧-٨/٧/١٤٢٥هـ، ويتكون المعهد من قسمين هما: قسم الحسبة، وقسم الدورات التدريبية.

الأخلاقيات: الأخلاق لغة: جمع خلق والخلق بضم اللام وسكونها يطلق في اللغة على السجية والطبع وما يجري عليه الأمر من عادة لازمة (الرازي، ١٩١١م: ص١٨٧). وجاء في لسان العرب: الخلق بضم اللام وسكونها هو الدين والطبع والسجية، وحقيقته إنه لصورة الإنسان الباطنة، وهي نفسه وأوصافها ومعانيها المختصة بمنزلة الخلق لصورته الظاهرة وأوصافها ومعانيها ولهما أوصاف حسنة أو قبيحة (ابن منظور، ١، ٨٨٩).

والأخلاق اصطلاحاً: هي: "مجموعة المبادئ والمعايير التي تحكم سلوك الفرد أو الجماعة وترتبط هذه المبادئ بتحديد ما هو خطأ أو ما هو صواب في موقف معين" (طراونة، ١٩٩٠م: ١٣٧-١٥٥).

المهنة: هي: "مجموعة من الأعمال ذات واجبات مختلفة يمارسها الأشخاص خلال أدوار محددة لهم وفق أهداف مرسومة من أجل تحقيقها ويلتزمون أثناء ذلك بمجموعة من القواعد الأخلاقية تحكم سلوكياتهم المهنية عندما يمارسون تلك المهنة" (المصري، ١٩٨٦م: ص٥٠).

أخلاقيات المهنة: هي: "جملة الأسس، والمبادئ، والمثل التي يلتزم بها أفراد المهنة عند ممارستها لمهنتهم، وذلك حفاظاً على مستوى المهنة، وعلى حقوق المنتسبين لها" (بطاح، ٢٠٠٦م: ص٩٣).

أخلاقيات مهنة التدريس: هي: "مجموعة المبادئ والقيم التي تضبط سلوك وممارسات عضو هيئة التدريس المهنية والإنسانية أثناء ممارسته لعمله الأكاديمي بشتى صورته ، وفق توجهات ديننا الإسلامي الحنيف وأنظمة الجامعة المبلغة ، وتحكم ممارسات المنسوبيين والطلبة وتنظم ما بينهم من علاقات داخل مجتمع الجامعة و تحكم قواعد العمل بما يضمن أداء فعالاً داخلها وتمثيلاً مشرفاً خارجها".

الدراسات السابقة:

أجرى إسماعيل (٢٠٠٠) دراسة هدفت إلى التعرف على مدى التزام أعضاء هيئة التدريس في كليات التربية بأخلاقيات مهنة التعليم من وجهة نظر الطلبة، وبيان أثر بعض المتغيرات على هذا الهدف، وتكون مجتمع الدراسة من جميع طلبة كليات التربية في الجامعات الأردنية (اليرموك، الأردنية، الهاشمية) المسجلين عام ١٩٩٩/٢٠٠٠م، وعددهم (٦٢٠٠) طالب وطالبة، أما عينة الدراسة فقد تم اختيارها عشوائياً من مجتمع الدراسة، وبلغت (٦١٠) أفراد وقد أظهرت نتائج الدراسة أن جميع تقديرات الطلبة سجلت متوسطاً حسابياً أعلى من المتوسط النظري للدراسة والبالغ (٣٠٠) وجاء ترتيب المجالات على النحو الآتي: العلاقة مع الزملاء، عمليات التعلم والتعليم، الصفات الشخصية، العلاقات الإنسانية، وعدم وجود فروق ذات دلالة بين المتوسطات الحسابية لتقديرات الطلبة تعزى لمتغير المستوى التحصيلي، وعدم وجود فروق ذات دلالة بين المتوسطات الحسابية لتقديرات الطلبة تعزى لمتغير مكان الإقامة، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لمتغير المستوى التحصيلي، وعدم وجود فروق ذات دلالة بين المتوسطات الحسابية لتقديرات الطلبة تعزى لمتغير الجنس على الأداة، ولكن وجدت فروق ذات دلالة بين المتوسطات على المجالين الأول والرابع لصالح الذكور، ووجود فروق ذات دلالة بين المتوسطات الحسابية لتقديرات الطلبة تعزى لمتغير الجامعة، ولصالح الجامعة الهاشمية.

وأجرى القريطي (٢٠٠٥) دراسة هدفت إلى التعرف على الخصائص المميزة لأخلاقيات المعلم الجامعي اللازمة لتحقيق أدواره المهنية، وكان منهج الدراسة وصفي تحليلي، وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها ما يلي: أدوار المعلم الجامعي المهنية تتمثل في: متخصص في مجاله، ميسر للتعلم، متعلم وباحث علمي، مرشد أكاديمي تربيوي، قدوة ونموذج أخلاقي، موجه ومرشد نفس، خبير ومستشار، ممثل لثقافة المجتمع وقيمه، قناة اتصال بين المجتمع والجامعة. خصائص المعلم المتعلقة بالأخلاقيات المهنية أهمها: التجرد والموضوعية، الأمانة العلمية، التفتح العقلي والمرونة الفكرية، المثابرة والثبات والمواصلة، الالتزام الذاتي والانضباط الوظيفي، الدعابة والإنصاف والتجويد والإتقان، العلاقات الإنسانية والمهنية، التسامح والتواد والعطف، روح البشاشة والمرح.

وأجرى حنون (٢٠٠٦م) دراسة هدفت إلى التعرف على أهم الأخلاقيات التي يجب على المعلم الالتزام بها، ومدى التزام معلمي المرحلة الثانوية بهذه الأخلاقيات من وجهة نظر مشرفي ومديري المدارس الثانوية الحكومية بمحافظة غزة. وقد استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، وصممت استمارة مكونة من (٥٩) أخلاقية شملت فقرات الاستبانة التي تم تطبيقها على مجتمع الدراسة كله والبالغ عدده (٢١٠) من المشرفين والمديرين ضمن أربع مجالات وهي: مدى التزام المعلم بالأخلاقيات في علاقته مع الطلبة، مع الزملاء، مع الإدارة المدرسية، مع المجتمع. وتوصلت الباحثة إلى أن جميع مجالات الدراسة بالنسبة لآراء وتقييم المشرفين والمديرين حول مدى التزام المعلمين بأخلاقيات المهنة جاءت متوسطة وجيدة. ولا توجد فروق تعزى إلى متغير الجنس، والخبرة، ومكان الإقامة حول تقييمهم لمدى التزام المعلمين بأخلاقيات مهنة التعليم في مدارس المرحلة الثانوية الحكومية بمحافظة غزة. كما توجد فروق تعزى لصالح المديرين.

وأجرى الغامدي (٢٠٠٦) دراسة هدفت إلى التعرف على أهمية أخلاقيات المهنة لدى المعلم المسلم في التربية والتعليم والإطار الأخلاقي لمهنة المعلم والمصادر الأخلاقية لمهنة المعلم المسلم وأثر أخلاقيات مهنة المعلم المسلم في تربية الفرد والمجتمع ووضع بعض الضوابط المقترحة لتعزيز أخلاقيات المهنة لدى المعلم المسلم، واعتبارها مكون من مكونات تقويم المعلم وكافاً المعلم الملتزم بأخلاقيات مهنته وتتخذ الإجراءات اللازمة بتعديل سلوك المعلم الذي يحاول الخروج عن هذه الأخلاقيات سواء فيما يتعلق بالمهنة ذاتها أو بعلاقاته مع زملائه أو طلابه أو أفراد المجتمع. وكان منهج الدراسة المنهج الوصفي من خلال التحليل للأدبيات والوثائق المرتبطة بموضوع الورقة، وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها ما يلي: أن أخلاقيات مهنة المعلم المسلم تؤثر في التربية

الخُلقية للفرد والمجتمع، أن أخلاقيات المهنة لدى المعلم تسهم في تنمية الجانب الخُلقى لدى طلابه من خلال تدريس المقررات الدراسية وما تتضمنه من أنشطة تعليمية متنوعة. الإطار الأخلاقي لمهنة المعلم المسلم في نظام التعليم يقوم أساسه على تعاليم الدين الإسلامي الحنيف الذي يعتبر مهنة التعليم مهنة يندر صاحبها حياته لتربية الفرد وبناء المجتمع، المصادر الأخلاقية لمهنة المعلم المسلم: الاعتقادي، العلمي، الاجتماعي، الاقتصادي، والتنظيمي. أخلاقيات مهنة المعلم المسلم تؤثر في ترسيخ القيم الخُلقية والهوية الإسلامية في بناء الأجيال.

وأجرى جاب الله (٢٠٠٦) دراسة هدفت إلى زيادة قدرة العاملين بالمجال على فهم وتحليل الأحكام الأخلاقية، وتناولت أدبيات التربية وكتابات حول أفضل سبل تطبيق الأخلاقيات والقيم والمعايير، ويجب أن تنتقل أخلاقيات المهنة إلى المتدربين قبل البدء في ممارسة مهام عملهم، وذلك حتى يأخذوا على عاتقهم توصيل صورة المعلم النموذج الحي للسلوك الأخلاقي في كل مكان، وإن كانت برامج التدريب الحالية لا تقدم إشارة إلى هذه الأخلاقيات التي يجب التحلي بها، أو قد تشير إليها في إشارات عابرة، فإنها تترك المساحة الأكبر للاجتهادات الشخصية الفردية لاشتقاق مبادئ وقيم تحكم العمل وتجرب ذاتها في أرض الواقع وهو ما قد يكون صواباً وقد يخالفه الصواب. وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها ما يلي: التأكيد على أهمية تدريب المعلمين وكل العاملين في مجال التربية، وإعمال المنطق وتحكيم العقل، لتنمية القدرة على الحوار في إطار رؤية أو تصور جديد يفعل لغة الأخلاقيات في نكاه وانفتاح وتوير مع كل موقف جديد يفرض نفسه، حيث المواجهة مع صراعات تفجر نفسها في تنوع قد لا يخطر على بال، وحيث تختلف أولويات ترتيب المبادئ الأخلاقية ومعايير الحكم على درجات الالتزام بها أو التخفيف منها. أن معلم المستقبل أولى بتطوير تلك القدرة على فهم واستنباط المبادئ الأخلاقية في حساسية ونكاه وتجاوب، وقد يكون من الوهم الاعتقاد بأن برنامجاً تدريبياً قصيراً أو ممتداً يكفي لجعل الفرد أكثر تمسكاً بالأخلاقيات وأكثر التزاماً، إلا أنه أمر يستحق المحاولة وجدير بالاهتمام.

وأجرى الحميدان (٢٠٠٦) دراسة هدفت إلى التعرف على أخلاق المهنة في الإسلام خصوصاً بدلالة الكتاب والسنة، وأصالة الموضوع في الشريعة الإسلامية. ولفت نظر الأكاديميين إلى أهمية تدريسه في الدراسات الجامعية والعليا في الدول العربية والإسلامية. والأخلاقيات الإسلامية في الجوانب الإدارية والأحكام الشرعية التكليفية وموقف الإسلام من الممارسات الإدارية، والأحكام والآداب الخاصة بالوظيفة. والتوعية الوظيفية التي تسعى لها الحكومات والمعاهد المتخصصة وغرف التجارة والصناعة. ووضع مقرر خاص بهذا الموضوع، لكثرة المخالفات المهنية التي تعاني منها الدول والشركات، وتكلفتها الكثير من الخسائر المادية، والتغيير نحو الإصلاح. وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها ما يلي: مفهوم الأخلاق ومكانة الأخلاق في الإسلام والفرق بين القيم والأخلاق والعوامل المؤثرة في السلوك الأخلاقي ومفهوم المصلحة العامة. مفهوم المصلحة العامة وكيف تحقق الأخلاق الإسلامية المصلحة العامة ومفهوم المهنة ومرادفاتها المهنة - الحرفة - الوظيفة - العمل، ومفهوم الإدارة في الإسلام وعناصرها ومفهوم الإدارة في الإسلام وعناصر الإدارة في الإسلام وعلاقة الإدارة بأخلاقيات المهنة. والأخلاق الوظيفية المحمودة ثمانية: الأمانة والعدل والرقابة الذاتية والقوة وحسن المعاملة والتواضع والرفق والحلم. الأخلاق الوظيفية المذمومة أربعة: الغش والتسبب في الدوام واستغلال الوظيفة لغير مصلحتها وإفشاء الأسرار. المخالفات المهنية ستة: عدم طاعة أوامر الرؤساء والمسؤولين والتزوير والرشوة والابتزاز وسوء استخدام الوساطة ووسائل التغلب عليها. الضوابط الإسلامية الخاصة بالمهنة أربعة: أن يكون مباحاً وأن يكون نافعاً وعدم الخلوة بين الرجل والمرأة وأن يعطى الأجير أجره تاماً حسب الاتفاق. تطبيقات أخلاقية على الأنظمة الوظيفية والمهنية في المملكة العربية السعودية: أخلاقيات المهنة في نظام الخدمة المدنية وفي نظام العمل والعمال: والمواد الأخلاقية والواجبات والحقوق والعقوبات والجهات الحكومية الرقابية على أخلاق العمل والسبل المقترحة للوصول إلى أخلاقيات المهنة وتعزيزها.

وأجرى البابطين (٢٠٠٧) دراسة هدفت إلى التعرف على مدى ممارسة الأستاذ الجامعي للعلاقات الإنسانية من وجهة نظر طلاب كلية التربية بجامعة الملك 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 المجموع

الكلية لطلاب المستويات الأربعة في كلية التربية وهي: (المستوى الخامس، السادس، السابع، الثامن) الذي بلغ (٨٨٨) طالباً، وبلغ عدد أفراد العينة (٤١٧) طالباً، وقد أظهرت الدراسة أن درجة ممارسة الأستاذ الجامعي للعلاقات الإنسانية مع طلابه، بشكل عام متوسطة. وأجرى الفالح (٢٠٠٧) دراسة هدفت إلى التعرف على أهمية الدور الأخلاقي للمعلم، الذي يستمد أخلاقيات مهنته من عقيدته الإسلامية، فالرسول صلى الله عليه وسلم القدوة والمعلم في هذا الشأن، واتجاهات المعلمين نحو أهمية الميثاق ومستوى تطبيقه وإفادة متخذ القرار من نتائجه في تفعيل ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم؛ لتكون مدخلاً من مدخلات إعداد المعلم المهني القبلي، والبعدي، وقد استخدم الباحث الاستبانة المستمدة من الميثاق، وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها: أن أفراد العينة يرون أن من المهم جداً أن يلم المعلمون بمواد الميثاق الأخلاقي لمهنة التعليم، وأن يسعوا إلى تطبيقه في حياتهم العملية. وأن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠١) فأقل بين الذكور والإناث حول أهمية الأخلاقيات اللازمة للمعلم في أدائه المهني، وفي علاقته بالمجتمع، وبالأُسرة وفقاً للميثاق لصالح الذكور. وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠٥) فأقل بين الذكور والإناث، حول تطبيق الأخلاقيات اللازمة للمعلم في أدائه المهني، وفي علاقته بالمجتمع المدرسي وبالأسرة، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠١) فأقل بين اتجاهات أفراد عينة البحث الأصغر عمراً (أقل من ٣٠ سنة) وبقية أفراد عينة البحث حول تطبيق الأخلاقيات اللازمة للمعلم في أدائه المهني، وفي علاقته بطلابه وبالمجتمع، وبالمجتمع المدرسي وبالأسرة، وفقاً للميثاق لصالح أفراد عينة البحث الأكبر عمراً (أكبر من ٣٠ سنة).

وأجرى القرني (٢٠٠٨) دراسة هدفت الدراسة إلى التعرف على قيم العمل الواردة في ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم ثم اقتراح وسائل وأساليب لتنميتها لدى المعلمين، وكان منهج الدراسة المنهج الوصفي، واشتملت الدراسة على ستة فصول: مفهوم العمل في التربية الإسلامية وأهدافه ومجالاته وضوابطه وثمراته، ثم بيان مفهوم قيم العمل وأهميتها وتصنيفها والعوامل المؤثرة في اكتساب قيم العمل، وعلاقة قيم العمل بالتربية. وتأسيس قيم العمل في التربية الإسلامية ثم بيان قيم العمل المتعلقة بالجوانب: العقدي، والخلقي، والاجتماعي، والمهني، والنفسي ثم بيان آلية تفعيل قيم العمل لدى المعلمين ودور كل من المعلم والمؤسسات التعليمية والتربوية، دور في ذلك، وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها ما يلي: عندما يعتقد العاملون في أي مجال من مجالات الحياة قيم إيجابية تجاه العمل فإن ذلك يضمن تحسين نوعية الأداء وزيادة في كمية الإنتاج. الرقابة الذاتية للعامل أساسها استشعار الخوف من الله وأنه مطلع عليه في كل أحواله وأفعاله لذا تجده حريصاً على إرضاء ربه وإرضاء من يتعامل معه.

وأجرى المطيري (٢٠٠٩) دراسة 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 (٢٠٠٨-٢٠٠٩) والبالغ عددهم (٤١٧٨) طالباً، وتكونت عينة الدراسة من (٨١١) طالباً، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن درجة التزام أعضاء هيئة التدريس بأخلاقيات مهنة التعليم الجامعي من وجهة نظر الطلاب على المستوى الكلي ومستوى كل مجال جاءت بدرجة متوسطة. وقد احتل مجال العلاقات الإنسانية المرتبة الأولى، وجاء بالمرتبة الثانية مجال التعلم والتعليم، واحتل مجال الصفات الشخصية المرتبة الثالثة والأخيرة، ووجدت فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات الطلبة لدرجة التزام أعضاء هيئة التدريس بأخلاقيات التعليم الجامعي تعزى لمتغير (الكلية) ولصالح طلبة الكليات العلمية، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات الطلبة تعزى لمتغير (التقدير) وكانت الفروق لصالح الطلبة من ذوي التقدير الأعلى، ولم توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات الطلبة لدرجة التزام أعضاء هيئة التدريس بأخلاقيات التعليم.

مناقشة وتعقيب على الدراسات السابقة :

بعد عرض الدراسات السابقة يمكن تلخيص القول كالتالي :

- ١- تم استعراض الدراسات السابقة وتسلسلها بحسب خدمتها لموضوع الدراسة الحالية والقرب منها ، وبحسب الجوانب التي يمكن الاستفادة منها في خدمة هذه الدراسة .
- ٢- استفاد الباحث من جميع الدراسات السابقة من حيث صياغة أهداف الدراسة، وبيان أهميتها، واختيار العينة، ومنهج الدراسة، وفي إعداد الاستبانة سواء في المجالات أو حتى العبارات التي احتواها كل مجال.
- ٣- استفاد الباحث من الدراسات السابقة من حيث تقرير أخلاقيات مهنة التدريس والتوافق على جميع ما ورد في أداة الدراسة الحالية - الاستبانة - واعتبارها فعلاً من أخلاقيات مهنة التدريس باعتبار إقرارها وتحكيمها ضمن فقرات الدراسات السابقة .
- ٤- الاستفادة من الإطار النظري للدراسات السابقة في صياغة الإطار النظري للبحث الحالي، وتحديد احتياج بحثي يكمل مسيرة التسلسل العلمي في هذا الباب، بحيث لا يتكرر مع ما سبقه من دراسات ويسد جوانب الاحتياج، ويقدم نتائج جديدة في هذا الباب على عينة مجتمعية مختلفة ، وبيئة مكانية مختلفة .
- ٥- الدراسة الحالية تقيس مدى التزام عضو هيئة التدريس بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر الطلاب ، بالمعهد العالي للأمر بالمعروف والنهي عن المنكر بجامعة أم القرى، وتضيف بعداً جديداً حيث لم تقتصر كما ورد في الدراسات السابقة بكشف الواقع ، بل بتطوير الأداء واقتراح الحلول الكفيلة بنمو عطاء وأداء عضو هيئة التدريس ، وهذه إضافة تفردت بها الدراسة الحالية عن غيرها من الدراسات السابقة .

إجراءات الدراسة الميدانية

يتناول هذا الجزء من الدراسة وصف لإجراءات الدراسة الميدانية التي قام بها الباحث لتحقيق أهداف الدراسة، ويتضمن تحديد المنهج المتبع في الدراسة، ومجتمع وعينة الدراسة، وأداة الدراسة وإجراءات إعدادها والتحقق من صدقها وثباتها، وخصائص عينة الدراسة والمعالجة الإحصائية المستخدمة في معالجة البيانات.

ويتضح ذلك من خلال ما يلي:

منهج الدراسة:

استناداً إلى الهدف الرئيس الذي سعت الدراسة الحالية إلى تحقيقه وهو وضع تصور مقترح لتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس بالمعهد العالي للأمر بالمعروف والنهي عن المنكر بجامعة أم القرى في ضوء الالتزام بأخلاقيات مهنة التدريس، وإلى أن الظاهرة المدروسة تتعلق بالحاضر رأى الباحث أن أنسب مناهج البحث العلمي الذي يمكن من خلال تطبيقه أن تتحقق أهداف الدراسة الحالية هو المنهج التحليلي الذي يدرس واقع الظاهرة، ويصف خصائصها بدقة، ويعبر عنها تعبيراً كمياً وكيفياً ليتمكن الباحث من معرفة مدى انتشار الظاهرة ودرجة ارتباطها مع متغيرات الدراسة، ومن ثم الوصول إلى استنتاجات تساعد في فهم الواقع وتطويره (عبيدات وآخرون، ٢٠٠٣م، ١٨٧).

مجتمع وعينة الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من جميع طلاب وطالبات الدراسات العليا (ماجستير - دبلوم عالي - دورات تدريبية) بالمعهد العالي للأمر بالمعروف والنهي عن المنكر بجامعة أم القرى بمكة المكرمة والبالغ عددهم (٣٤٦) طالبا وطالبة (٢٠١ طالب، ١٤٥ طالبة). ونظراً لصغر حجم المجتمع الدراسي الأصلي فقد اختار الباحث عينة شاملة بلغ عددها (٣٤٦) طالبة وطالبة هم جميع طلاب وطالبات الدراسات العليا (ماجستير - دبلوم عالي - دورات تدريبية) بالمعهد العالي للأمر بالمعروف والنهي عن المنكر والبالغ عددهم (٣٤٦) طالبا وطالبة في الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي (١٤٣٨هـ - ١٤٣٩هـ).

جدول رقم (١)
مجتمع وعينة الدراسة

م	البيان	الطلاب		الطالبات		المجموع
		العينة	المجتمع	العينة	المجتمع	
١	الماجستير.	٤٠	٤٠	٣٣	٣٣	٧٣
٢	الدبلوم العالي.	١٣٣	١٣٣	٥٦	٥٦	١٨٩
٣	الدورات التدريبية.	٢٨	٢٨	٥٦	٥٦	٨٤
المجموع		٢٠١	٢٠١	١٤٥	١٤٥	٣٤٦

وقد قام الباحث بتوزيع عدد (٢٠١) استبانة على الطلاب، وعدد (١٤٥) استبانة على الطالبات الذين يدرسون في المعهد العالي للأمر بالمعروف والنهي عن المنكر في ثلاث من برامج الدراسات العليا وهي (الماجستير - الدبلوم العالي - الدورات التدريبية). واستعاد الباحث عدد (١٣٨) استبانة من الطلاب تمثل نسبة (٦٨.٧٪) من الاستبانات التي تم توزيعها على الطلاب، وبعد مراجعتها استبعد الباحث عدد (٣٦) استبانة تمثل نسبة (٢٦.١٪) من الاستبانات المسترجعة لعدم اكتمال البيانات، في حين وجد الباحث (١٠٢) استبانة تمثل نسبة (٧٣.٩٪) من الاستبانات المسترجعة مكتملة البيانات وصالحة لإجراء التحليل الإحصائي. كما استعاد الباحث عدد (٩٨) استبانة من الطالبات تمثل نسبة (٦٧.٦٪) من الاستبانات التي تم توزيعها على الطالبات، وبعد مراجعتها استبعد الباحث عدد (٢٥) استبانة تمثل نسبة (٢٥.٥٪) من الاستبانات المسترجعة لعدم اكتمال البيانات، في حين وجد الباحث (٧٣) استبانة تمثل نسبة (٧٤.٥٪) من الاستبانات المسترجعة مكتملة البيانات وصالحة لإجراء التحليل الإحصائي. ومن ثم أصبح عدد الاستبانات الصالحة لإجراء التحليل الإحصائي (١٧٥) استبانة (١٠٢ للطلاب، ٧٣ للطالبات)، والجدول التالي يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة بعد التطبيق حسب المتغيرات الديموغرافية (الجنس، التخصص الدراسي، المستوى العلمي، مدة الدراسة).

توزيع أفراد عينة الدراسة بعد التطبيق:

جدول رقم (٢)
توزيع أفراد عينة الدراسة بعد التطبيق

م	الجنس	التكرار	النسبة المئوية٪
١	ذكر.	١٠٢	٥٨.٣
٢	أنثى.	٧٣	٤١.٧
المجموع		١٧٥	١٠٠٪
م	التخصص الدراسي	التكرار	النسبة المئوية٪
١	برامج احتسابية.	٩٠	٥١.٤
٢	برامج تدريبية.	٨٥	٤٨.٦
المجموع		١٧٥	١٠٠٪
م	المستوى العلمي	التكرار	النسبة المئوية٪
١	ماجستير.	٤٨	٢٧.٤
٢	الدبلوم العالي.	٨٣	٤٧.٥
٣	برامج تدريبية.	٤٤	٢٥.١

المجموع		١٧٥	٪١٠٠
م	مدة الدراسة	التكرار	النسبة المئوية٪
١	ثلاث سنوات دراسية.	٤٨	٢٧.٤
٢	سنة دراسية.	٩٢	٥٢.٦
٣	فصل دراسي واحد أو أقل.	٣٥	٢٠.٠
المجموع		١٧٥	٪١٠٠

يوضح الجدول رقم (٥) توزيع أفراد عينة الدراسة بعد التطبيق حسب الجنس، وجاء في المرتبة الأولى (الذكور) بنسبة (٥٨.٣٪)، ثم (الإناث) بنسبة (٤١.٧٪). ويوضح الجدول توزيع عينة الدراسة بعد التطبيق حسب التخصص الدراسي، وجاء في المرتبة الأولى الذين تخصصهم (برامج احتسابية) بنسبة (٥١.٤٪)، ثم الذين تخصصهم (برامج تدريبية) بنسبة (٤٨.٦٪). ويوضح توزيع عينة الدراسة بعد التطبيق حسب المستوى العلمي، وجاء في المرتبة الأولى الذين يدرسون مستوى (الدبلوم العالي) بنسبة (٤٧.٤٪)، ثم الذين يدرسون مستوى (ماجستير) بنسبة (٢٧.٤٪)، ثم الذين يدرسون مستوى (الدورات التدريبية) بنسبة (٢٥.١٪). ويوضح الجدول توزيع عينة الدراسة بعد التطبيق حسب مدة الدراسة، وجاء في المرتبة الأولى الذين مدة دراستهم (سنة واحدة) بنسبة (٥٢.٦٪)، ثم الذين مدة دراستهم (ثلاث سنوات دراسية) بنسبة (٢٥.٧٪)، ثم الذين مدة دراستهم (فصل دراسي واحد أو أقل) بنسبة (٢١.٧٪).

أداة الدراسة:

ولتحقيق هدف الدراسة استخدم الباحث استبانة من إعداده وذلك بوضع تصور مقترح لتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس بالمعهد العالي للأمر بالمعروف والنهي عن المنكر بجامعة أم القرى في ضوء الالتزام بأخلاقيات مهنة التدريس. وتضمنت الاستبانة:

- أولاً: البيانات الأولية للمستجيب/ة: وتضمنت: الجنس، التخصص الدراسي، المستوى العلمي، مدة الدراسة.
- ثانياً: تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس بالمعهد العالي للأمر بالمعروف والنهي عن المنكر في ضوء الالتزام بأخلاقيات مهنة التدريس، وذلك في عدد (٤) مجالات، تضمنت (٨١) عبارة، وذلك على النحو التالي: المجال الأول: العلاقات الإنسانية مع الطلاب وتضمن (١١) عبارة، المجال الثاني: التعليم والتعلم وتضمن (٢٨) عبارة، المجال الثالث: الصفات الشخصية وتضمن (٢٠) عبارة، المجال الرابع: مقترحات تطوير أداء عضو هيئة التدريس وتضمن (٢٢) عبارة.
- أعطى الباحث لكل فقرة وزناً مدرجاً وفق مقياس ليكرت الخماسي لتقدير وجهة نظر أفراد عينة الدراسة حول تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس بالمعهد العالي للأمر بالمعروف والنهي عن المنكر في ضوء الالتزام بأخلاقيات مهنة التدريس بدرجة (موافق بشدة، موافق، موافق إلى حد ما، غير موافق، غير موافق بشدة) وتمثل رقمياً (٥، ٤، ٣، ٢، ١) على التوالي.

صدق وثبات أداة الدراسة:

- أولاً: الصدق: تم التحقق من صدق الاتساق الداخلي لفقرات أداة الدراسة، والتأكد من عدم التداخل بين المجالات، حيث تم تطبيق الاستبانة على عينة استطلاعية بلغت (٥٠) من طلاب وطالبات الدراسات العليا في المعهد العالي للأمر بالمعروف والنهي عن المنكر (٢٥ طالب - ٢٥ طالبة). وتم حساب معاملات ارتباط درجة كل عبارة بالدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه العبارة باستخدام معامل ارتباط بيرسون Pearson Correlation.

جدول رقم (٣)

صدق الاتساق الداخلي لفقرات الاستبانة (ن = ٥٠)

رقم العبرة	معامل الارتباط بالمجال	رقم العبرة	معامل الارتباط بالمجال	رقم العبرة	معامل الارتباط بالمجال	رقم العبرة	معامل الارتباط بالمجال
المجال الأول: العلاقات الإنسانية مع الطلاب							
١	**٠.٥١٩	٤	**٠.٦٠٥	٧	**٠.٥٨١	١٠	**٠.٥٦٦
٢	**٠.٦٥٧	٥	**٠.٥٠٧	٨	**٠.٤٥٦	١١	**٠.٥٧٠
٣	**٠.٤٥٩	٦	**٠.٥٦٣	٩	**٠.٥٨٤		
المجال الثاني: التعليم والتعلم							
١	**٠.٤٦٥	٨	**٠.٤٦٩	١٥	**٠.٦٨١	٢٢	**٠.٤٦٣
٢	**٠.٥٩١	٩	**٠.٦٧٢	١٦	**٠.٤٦٣	٢٣	**٠.٤٥١
٣	**٠.٤٦٤	١٠	**٠.٤٥٧	١٧	**٠.٤٥١	٢٤	**٠.٥٣٢
٤	**٠.٤٧٦	١١	**٠.٤٥٥	١٨	**٠.٤٥٥	٢٥	**٠.٤٧٠
٥	**٠.٥٤٩	١٢	**٠.٤٦٥	١٩	**٠.٧١٠	٢٦	**٠.٥٤٠
٦	**٠.٥٩٤	١٣	**٠.٥٢٧	٢٠	**٠.٦٣٩	٢٧	**٠.٦١٤
٧	**٠.٧٦٢	١٤	**٠.٦١١	٢١	**٠.٥٨١	٢٨	**٠.٥٨٣
المجال الثالث: الصفات الشخصية							
١	**٠.٤٦٣	٦	**٠.٤٥٦	١١	**٠.٥٤٠	١٦	**٠.٦٣٣
٢	**٠.٦١٥	٧	**٠.٥١٠	١٢	**٠.٥٠٤	١٧	**٠.٦٠٠
٣	**٠.٤٦١	٨	**٠.٥٥٨	١٣	**٠.٤٧٩	١٨	**٠.٤٦٦
٤	**٠.٤٦٥	٩	**٠.٦٣٣	١٤	**٠.٦١٠	١٩	**٠.٥٢٩
٥	**٠.٤٧٢	١٠	**٠.٦٤٨	١٥	**٠.٥٧٣	٢٠	**٠.٥٨١
المجال الرابع: مقترحات تطوير أداء عضو هيئة التدريس							
١	**٠.٤٥٧	٧	**٠.٤٨٤	١٣		١٩	**٠.٦٢٩
٢	**٠.٤٧٧	٨	**٠.٥٦٣	١٤		٢٠	**٠.٧٥٠
٣	**٠.٦٤٨	٩	**٠.٦١٣	١٥		٢١	**٠.٥٢٠
٤	**٠.٦١١	١٠	**٠.٥٤٩	١٦		٢٢	**٠.٥٦١
٥	**٠.٤٩٥	١١	**٠.٦٢٢	١٧			
٦	**٠.٥٢٦	١٢	**٠.٦٠٠	١٨			

** دال عند مستوى (٠,٠١)

يوضح الجدول رقم (٣) معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي إليه، وقد جاءت جميع معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي إليه موجبة ودالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١)، مما يشير إلى صدق الاتساق الداخلي لجميع فقرات مجالات الاستبانة.

جدول رقم (٤)

صدق الاتساق الداخلي بين المجالات والدرجة الكلية للاستبانة (ن=٥٠)

م	المجال	معامل ارتباط بيرسون	م	المجال	معامل ارتباط بيرسون
١	العلاقات الإنسانية مع الطلاب.	**٠.٦٤٥	٣	الصفات الشخصية.	**٠.٦٧٣
٢	التعليم والتعلم.	**٠.٧٢٠	٤	مقترحات تطوير أداء عضو هيئة التدريس.	**٠.٦٧٥

** دال عند مستوى (٠,٠١)

يوضح الجدول رقم (٤) أن جميع مجالات الاستبانة تتمتع بدرجة مرتفعة من الصدق، حيث بلغت قيمة معامل ارتباط بيرسون (٠,٦٧٣) للمجال الأول، (٠,٦٤٥) للمجال الثاني، (٠,٧٢٠) للمجال الثالث، (٠,٦٧٥) للمجال الرابع، مما يشير إلى تمتع الاستبانة بدرجة عالية من الصدق تجعلنا على ثقة من نتائجها.

- ثانياً: الثبات: تم تطبيق الاستبانة على عينة استطلاعية بلغت (٥٠) من طلاب وطالبات المعهد العالي للأمر بالمعروف والنهي عن المنكر (٢٥ طالب- ٢٥ طالبة)، ولتحديد درجة ثبات المجالات والدرجة الكلية للاستبانة تم استخدام معامل كرونباخ ألفا Cronbach's Alpha للاتساق الداخلي.

جدول رقم (٥)

معاملات المجالات والدرجة الكلية للاستبانة (ن=٥٠)

م	المجال	عدد الفقرات	معامل ألفا كرونباخ
١	المجال الأول: العلاقات الإنسانية مع الطلاب.	١١	**٠,٨٧٤
٢	المجال الثاني: التعليم والتعلم.	٢٨	**٠,٨٥٠
٣	المجال الثالث: الصفات الشخصية.	٢٠	**٠,٨٣٣
٧	المجال الرابع: مقترحات تطوير أداء عضو هيئة التدريس.	٢٢	**٠,٨٦١
	الاستبانة ككل	٨١	**٠,٩٢٥

** دال عند مستوى (٠,٠١)

يوضح الجدول رقم (٥) أن الاستبانة تتمتع بدرجة مرتفعة من الثبات، حيث بلغت قيمة معامل ألفا كرونباخ (٠,٨٧٤) للمجال الأول، (٠,٨٥٠) للمجال الثاني، (٠,٨٣٣) للمجال الثالث، (٠,٨٦١) للمجال الرابع، وبلغت قيمة معامل ألفا كرونباخ للاستبانة ككل (٠,٩٢٥)، مما يشير إلى تمتع الاستبانة بدرجة مرتفعة من الثبات تجعلنا على ثقة من نتائجها.

أساليب المعالجة الإحصائية:

تم تفريغ بيانات الاستبانات المستوفاة والبالغ عددها (١٧٠) استبانة على برنامج الرزم الإحصائية (SPSS) في الحاسب الآلي، وتم استخدام المعالجات الإحصائية التالية:

١- التوزيعات التكرارية والنسب المئوية التي تهدف إلى التعرف على توزيع أفراد عينة الدراسة بعد التطبيق حسب المتغيرات الديموغرافية (الجنس، التخصص الدراسي، المستوى العلمي، مدة الدراسة).

- ٢- معامل ارتباط بيرسون Pearson Correlation لحساب صدق الاتساق الداخلي لأداة الدراسة.
- ٣- معامل كرونباخ ألفا Cronbach's Alpha لحساب ثبات الاتساق الداخلي لأداة الدراسة.
- ٤- التوزيعات التكرارية والنسب المئوية التي تهدف إلى التعرف على تكرار الإجابات لدى أفراد عينة الدراسة.
- ٥- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لجميع فقرات الاستبانة وذلك للتعرف على مدى تشتت إجابات أفراد عينة الدراسة.
- ٦- اختبار (ت) (Independent-Samples T-Test) لتحديد الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) حول درجة التزام أعضاء هيئة التدريس بأخلاقيات مهنة التدريس والتي تُعزى إلى: (الجنس، التخصص الدراسي).
- ٧- اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) لتحديد الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) حول درجة التزام أعضاء هيئة التدريس بأخلاقيات مهنة التدريس والتي تُعزى إلى: (المستوى العلمي، مدة الدراسة).

- عرض نتائج الدراسة الميدانية

يتناول هذا الجزء من الدراسة عرض ومناقشة النتائج التي أسفر عنها الدراسة حول درجة التزام أعضاء هيئة التدريس بأخلاقيات مهنة التدريس.

عرض نتائج السؤال الأول ومناقشتها:

للإجابة على السؤال الأول الذي نصه: ما درجة التزام أعضاء هيئة التدريس بالمعهد العالي للأمر بالمعروف والنهي عن المنكر بأخلاقيات مهنة التدريس؟

تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة حول درجة التزام أعضاء هيئة التدريس بالمعهد العالي للأمر بالمعروف والنهي عن المنكر بأخلاقيات مهنة التدريس، وقد تم ترتيبها تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية. المجال الأول: العلاقات الإنسانية مع الطلاب:

جدول رقم (٦)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة حول درجة التزام أعضاء هيئة التدريس بالعلاقات الإنسانية مع الطلاب

رقم العبارة	ترتيبها	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
٥	١	يحترم مشاعر الطلاب ولا يسخر منهم.	٤.٠٠	٠.٤٩	موافق
٩	٢	يتعامل مع الطلاب كصديق وأب.	٣.٩٩	٠.٥٠	موافق
٤	٣	يمتاز بالشفافية أثناء تعامله مع الآخرين.	٣.٩٥	٠.٦٧	موافق
٨	٤	يشارك الطلاب في أفراحهم وأحزانهم.	٣.٩١	٠.٥٥	موافق
٦	٥	يتصف بالرفق واللين في تعامله مع الطلاب.	٣.٩٠	٠.٦٩	موافق
٣	٦	يتجنب ذكر عيوب الطلاب أمام زملائهم	٣.٨٥	٠.٧٨	موافق
٢	٧	يقدر الطلاب ويحترمهم.	٣.٨٢	٠.٦١	موافق
١٠	٨	يتفاعل مع الطلاب من خلال الأنشطة الاجتماعية والثقافية التي يقيمها المعهد	٣.٨٢	٠.٧٤	موافق

١	٩	يحرص عضو هيئة التدريس أثناء المحاضرة على الالتزام بأداب الحديث	٣.٨٠	٠.٧٥	موافق
٧	١٠	يقبل وجهات النظر المخالفة لرأيه.	٣.٧٨	٠.٨٠	موافق
١١	١١	يتواصل مع طلابه من خلال وسائل التواصل الاجتماعي.	٣.٢٦	١.٢٧	موافق إلى حد ما
المجموع الكلي لمجال العلاقات الإنسانية مع الطلاب			٣.٨٣	٠.٣٨	موافق

يوضح الجدول رقم (٦) أن موافقة أفراد عينة الدراسة على درجة التزام أعضاء هيئة التدريس بالعلاقات الإنسانية مع الطلاب كانت بدرجة (موافق) وهي الفئة الثانية من فئات الاختيار بمتوسط حسابي (٣.٨٣) وانحراف معياري (٠.٣٨). وقد تراوحت المتوسطات الحسابية بين (٤.٠٠ - ٣.٢٦)، وتقع هذه المتوسطات الحسابية ضمن فئتي الاستجابة الأولى والثانية والتي تشير إلى درجة موافقة (موافق - موافق إلى حد ما) على المقياس الخماسي المستخدم في أداة الدراسة. وتراوحت الانحرافات المعيارية بين (٠.٤٩ - ١.٢٧) وهي قيم متدنية مما يدل على تجانس استجابات أفراد عينة الدراسة حول درجة التزام أعضاء هيئة التدريس بالعلاقات الإنسانية مع الطلاب.

ويمكن أن نستخلص من ترتيب العبارات في الجدول رقم (٥) أن أعلى عبارتين استجابة من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة، هما: العبارة رقم (٥) وهي (يحترم مشاعر الطلاب ولا يسخر منهم) بمتوسط حسابي (٤.٠٠)، والعبارة رقم (٩) وهي (يتعامل مع الطلاب كصديق وأب) بمتوسط حسابي (٣.٩٩). بينما كانت العبارة رقم (١١) وهي (يتواصل مع طلابه من خلال وسائل التواصل الاجتماعي) بمتوسط حسابي (٣.٢٦).

وجاءت (١٠) عبارة من بين العبارات التي تقيس درجة التزام أعضاء هيئة التدريس بالعلاقات الإنسانية مع الطلاب بدرجة (موافق)، وجاءت (١) عبارة بدرجة (موافق إلى حد ما).
المجال الثاني: التعليم والتعلم:

جدول رقم (٧)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة حول درجة التزام أعضاء هيئة التدريس بالتعليم والتعلم

رقم العبارة	ترتيبها	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
١	١	يحرص على الالتزام بأوقات المحاضرات.	٣.٧٣	٠.٨١	موافق
١٢	٢	يظهر تمكنه من المادة العلمية المكلف بتدريسها.	٣.٥٠	٠.٥٦	موافق
١٤	٣	يتجنب الأحاديث الجانبية والبعيدة أثناء شرحه المادة الدراسية.	٣.٤٨	٠.٥٧	موافق
٩	٤	يحرص على تغطية المادة العلمية من كافة جوانبها.	٣.٤٢	٠.٦٣	موافق
٨	٥	يعرض مادته العلمية أمام الطلاب أثناء محاضراته بشكل واضح ومفهوم.	٣.٤١	٠.٥٦	موافق
٢١	٦	يقوم أداء الطلاب بأساليب متنوعة.	٣.٣٩	٠.٥٨	موافق إلى حد ما
٧	٧	يقدم المعرفة لطلابه بأمانة وإخلاص.	٣.٣٦	٠.٥٥	موافق إلى حد ما
١٩	٨	يتوخى الجودة في وضع الامتحان، بحيث يقيس القدرات	٣.٣٥	٠.٦٢	موافق إلى حد ما

			الحقيقية للطلاب.		
موافق إلى حد ما	٠.٦٨	٣.٣٤	يبذل جهداً واضحاً أثناء عرض المادة العلمية أمام الطلاب.	٩	٦
موافق إلى حد ما	٠.٦٧	٣.٣٣	يعرض أفكاره بتسلسل منطقي.	١٠	١٠
موافق إلى حد ما	٠.٦٧	٣.٣٢	يقدم المادة العلمية بصوت واضح ومسموع.	١١	٥
موافق إلى حد ما	٠.٥٥	٣.٣١	يحرص على التفاعل مع الطلاب أثناء عملية التدريس.	١٢	١١
موافق إلى حد ما	٠.٤٨	٣.٣٠	يشجع الطلاب على طرح الأسئلة والمناقشة.	١٣	١٣
موافق إلى حد ما	٠.٧٣	٣.٢٩	يوظف التقنية في التدريس الجامعي .	١٤	١٥
موافق إلى حد ما	٠.٥٣	٣.٢٨	يثي على الطلاب ويشجعهم.	١٥	١٧
موافق إلى حد ما	٠.٩٠	٣.٢٧	يراعي الدقة التامة في تصحيح الاختبارات.	١٦	٢٠
موافق إلى حد ما	٠.٨٥	٣.٢٦	يطبق التعليمات الخاصة بحالات الغش.	١٧	٢٣
موافق إلى حد ما	٠.٨١	٣.٢٤	يحافظ على سرية الامتحان .	١٨	٢٥
موافق إلى حد ما	٠.٦٦	٣.٢٣	يتدرج في عرض المفاهيم المتعلقة بالمادة من السهل إلى الصعب.	١٩	١٨
موافق إلى حد ما	٠.٧٧	٣.٢٢	يستخدم أساليب وطرائق تدريس متنوعة.	٢٠	٢٢
موافق إلى حد ما	٠.٥٧	٣.٢١	يحفز الطلاب للتفاعل معه أثناء تدريسه .	٢١	٢٧
موافق إلى حد ما	٠.٦٩	٣.٢٠	يرشد الطلاب لأفضل المراجع المرتبطة بالمادة.	٢٢	٢٨
موافق إلى حد ما	٠.٦٣	٣.١٩	يناقش أخطاء الطلاب دون إخراجهم أو تأنيبهم.	٢٣	١٦
موافق إلى حد ما	٠.٧٣	٣.١٨	يحدد الخطة الدراسية للمادة بشكل واضح في بداية الفصل الدراسي.	٢٤	٢
موافق إلى حد ما	٠.٧٩	٣.١٧	يلتزم بتنفيذ الخطة الدراسية المقررة.	٢٥	٤
موافق إلى حد ما	٠.٧٤	٣.٠٩	يسمح بمراجعة النتائج حال وجود أي تظلم.	٢٦	٢٤
موافق إلى حد ما	٠.٩٤	٣.٠١	يبلغ الطالب بدرجته التي حصل عليها في الاختبار في الوقت المحدد .	٢٧	٢٦
موافق إلى حد ما	٠.٩١	٢.٨٩	يبين نظام توزيع الدرجات على مفردات المقرر ومتطلباته.	٢٨	٣
موافق إلى حد ما	٠.٤٠	٣.٢٩	المجموع الكلي لمجال التعليم والتعلم		

يوضح الجدول رقم (٧) أن موافقة أفراد عينة الدراسة على درجة التزام أعضاء هيئة التدريس بالتعليم والتعلم كانت بدرجة (موافق إلى حد ما) وهي الفئة الثالثة من فئات الاختيار بمتوسط حسابي (٣.٢٩) وانحراف معياري (٠.٤٠). وقد تراوحت المتوسطات الحسابية بين (٣.٧٣ - ٢.٨٩)، وتقع هذه المتوسطات الحسابية ضمن فئتي الاستجابة الثانية والثالثة والتي تشير إلى درجة موافقة (موافق - موافق إلى حد ما) على المقياس الخماسي المستخدم في أداة الدراسة. وتراوحت الانحرافات المعيارية بين (٠.٤٨ - ٠.٩٤) وهي قيم متدنية مما يدل على تجانس استجابات أفراد عينة الدراسة حول درجة التزام أعضاء هيئة التدريس بالتعليم والتعلم. ويمكن أن نستخلص من ترتيب العبارات في الجدول رقم (٦) أن أعلى عبارتين استجابة من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة، هما: العبارة رقم (١) وهي (يحرص على الالتزام بأوقات المحاضرات) بمتوسط حسابي (٣.٧٣)، والعبارة رقم (١٢) وهي

(يظهر تمكنه من المادة العلمية المكلف بتدريسها) بمتوسط حسابي (٣.٥٠). بينما كانت العبارة رقم (٣) وهي (يبين نظام توزيع الدرجات على مفردات المقرر ومتطلباته) بمتوسط حسابي (٢.٨٩). وجاءت (٥) عبارة من بين العبارات التي تقيس درجة التزام أعضاء هيئة التدريس بالتعليم والتعلم بدرجة (موافق)، وجاءت (٢٣) عبارة بدرجة (موافق إلى حد ما).
المجال الثالث: الصفات الشخصية:

جدول رقم (٨)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة حول درجة التزام أعضاء هيئة التدريس بالصفات الشخصية

رقم العبارة	ترتيبها	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
٢	١	يتجنب استخدام الهاتف المحمول في المحاضرة.	٣.٩٦	٠.١٩	موافق
٣	٢	يتمتع بالصحة النفسية والجسدية التي تمكنه من أداء مهامه.	٣.٩٥	٠.٢٠	موافق
٤	٣	يخلص في عمله.	٣.٩٤	٠.٢٩	موافق
١٦	٤	يمثل قدوة حسنة للطلاب في سلوكه.	٣.٩٣	٠.٢٦	موافق
٥	٥	يتحلى بالصراحة في تعامله مع الطلبة.	٣.٨٧	٠.٣٣	موافق
٨	٦	يتحلى بالتواضع أثناء تعامله مع الطلاب.	٣.٨٦	٠.٤٣	موافق
١١	٧	يتأنى ويتروى قبل الإجابة عن تساؤلات الطلاب.	٣.٨٤	٠.٦١	موافق
٦	٨	يقدم العون والمساعدة للطلاب عند الحاجة.	٣.٨٣	٠.٦١	موافق
١	٩	يلتزم بالنظام الجامعي وتعليماته.	٣.٨١	٠.٤٢	موافق
١٢	١٠	تتوافق أقواله مع أفعاله.	٣.٨٠	٠.٦٣	موافق
١٣	١١	يتخذ قرارات رشيدة.	٣.٧٩	٠.٦٤	موافق
١٧	١٢	يتقبل آراء الطلاب بشكل بناء.	٣.٧٩	٠.٤٠	موافق
٩	١٣	يتحلى بالصبر وضبط النفس أثناء معالجته للمشكلات الطلابية.	٣.٧٧	٠.٦٥	موافق
١٠	١٤	يتمتع بدرجة عالية من الإحساس بالمسؤولية تجاه طلابه.	٣.٧٦	٠.٦٧	موافق
١٥	١٥	يتلقى أخذ المعرفة من الآخرين دون حرج.	٣.٧٦	٠.٥٧	موافق
٧	١٦	يقدم المصلحة العامة على المصلحة الشخصية.	٣.٧٢	٠.٨٢	موافق
١٤	١٧	مرن لا يتعصب لرأيه.	٣.٦٦	٠.٧٥	موافق
١٩	١٨	يتقبل النقد بصدر رحب.	٣.٤٧	٠.٧٦	موافق
١٨	١٩	يحرص على أخذ آراء الطلاب حول أسلوبه في التدريس.	٣.٤١	٠.٨٩	موافق
٢٠	٢٠	يحرص على تقييم الطلاب لأدائه في نهاية الفصل الدراسي.	٣.٣٧	٠.٨٣	موافق إلى حد ما
		المجموع الكلي لمجال الصفات الشخصية	٣.٧٧	٠.٤٢	موافق

يوضح الجدول رقم (٨) أن موافقة أفراد عينة الدراسة على درجة التزام أعضاء هيئة التدريس بالصفات الشخصية كانت بدرجة (موافق) وهي الفئة الثانية من فئات الاختيار بمتوسط حسابي (٣.٧٧) وانحراف معياري (٠.٤٢). وقد تراوحت المتوسطات الحسابية بين (٣.٩٦ - ٣.٣٧)، وتقع هذه المتوسطات الحسابية ضمن فئتي الاستجابة الثانية والثالثة والتي تشير إلى درجة موافقة (موافق - موافق إلى حد ما) على المقياس الخماسي المستخدم في أداة الدراسة. وتراوحت الانحرافات المعيارية بين (٠.١٩ - ٠.٨٩) وهي قيم متدنية مما يدل على تجانس استجابات أفراد عينة الدراسة حول درجة التزام أعضاء هيئة التدريس بالصفات الشخصية.

ويمكن أن نستخلص من ترتيب العبارات في الجدول رقم (٧) أن أعلى عبارتين استجابة من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة، هما: العبارة رقم (٢) وهي (يتجنب استخدام الهاتف المحمول في المحاضرة) بمتوسط حسابي (٣.٩٦)، والعبارة رقم (٣) وهي (يتمتع بالصحة النفسية والجسدية التي تمكنه من أداء مهامه) بمتوسط حسابي (٣.٥٠). بينما كانت العبارة رقم (٢٠) وهي (يحرص على تقييم الطلاب لأدائه في نهاية الفصل الدراسي) بمتوسط حسابي (٣.٢٧).

وجاءت (١٩) عبارة من بين العبارات التي تقيس درجة التزام أعضاء هيئة التدريس بالصفات الشخصية بدرجة (موافق)، وجاءت (١) عبارة بدرجة (موافق إلى حد ما).

عرض نتائج السؤال الثاني ومناقشتها:

للإجابة على السؤال الثاني الذي نصه: ما مقترحات تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس في المعهد العالي للأمر بالمعروف والنهي عن المنكر؟

تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة حول مقترحات تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس في المعهد العالي للأمر بالمعروف والنهي عن المنكر، وقد تم ترتيبها تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية.

جدول رقم (٩)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة

حول مقترحات تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس في المعهد العالي للأمر بالمعروف والنهي عن المنكر

رقم العبارة	ترتيبها	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
٢١	١	إكساب عضو هيئة التدريس المهارات اللازمة له في مجال التدريب والتدريس عن طريق التدريب على رأس العمل	٤.٥٥	٠.٥٠	موافق بشدة
٤	٢	تكريم عضو هيئة التدريس المتميز وإعلان اسمه في لوحة الشرف	٤.٥٤	٠.٦٤	موافق بشدة
٢٢	٣	دراسة احتياج كل عضو تدريس ليتمكن دعمه بالبرامج المناسبة له	٤.٥٢	٠.٧٠	موافق بشدة
١٥	٤	التحفيز والدعم في مجال نشر البحوث والإنتاج المعرفي	٤.٤٧	٠.٥٩	موافق بشدة
١١	٥	تحليل تقييم الطلاب لأسائنتهم في نهاية كل فصل ومعرفة القصور لتطويره	٤.٤٥	٠.٦٩	موافق بشدة
١٢	٦	تزويد كل عضو تدريس بنتيجة تحليل تقييم الطلاب له نهاية كل فصل دراسي	٤.٤٤	٠.٨٢	موافق بشدة
١٩	٧	نشر البحوث المتميزة لعضو هيئة التدريس على حساب المعهد وبشعار المعهد والجامعة	٤.٤٣	٠.٧١	موافق بشدة
٥	٨	ربط التميز في العمل بترقيات أعضاء هيئة التدريس	٤.٤١	٠.٦٨	موافق بشدة
١٠	٩	عقد ورش عمل لتطوير الأداء ومناقشة القصور في كل فصل دراسي	٤.٣٤	٠.٦٧	موافق بشدة

١٤	١٠	٤.٢٨	٠.٨٠	موافق بشدة	عقد لقاءات دورية بالمعهد تجمع الطلاب وأعضاء التدريس للحوارات والمناقشات في حل المشكلات وزيادة الإنتاجية
٢٠	١١	٤.٢٧	٠.٦٦	موافق بشدة	التأكيد على تواجد عضو هيئة التدريس بمكتبه في وقت الساعات المكتبية لتخصيص هذا الوقت لطلابه في الدعم وبناء العلاقات الإيجابية
١٦	١٢	٤.٢٦	٠.٨٠	موافق بشدة	تعريف إدارة الجامعة بالبرامج والإنتاجية التي يقدمها عضو هيئة التدريس المتميز.
١٨	١٣	٤.١٩	٠.٩٥	موافق	ربط حضور المؤتمرات والدورات خارج المملكة بالتميز في العمل .
٦	١٤	٤.١٤	٠.٦١	موافق	ربط التميز في العمل بنسبة العلاوة الممنوحة لعضو هيئة التدريس المتعاقد
١٣	١٥	٤.١٢	٠.٨٨	موافق	وضع معايير أداء عمل متميز معلنة وتسليمها لعضو هيئة التدريس ومطالبته بالالتزام بها
١٧	١٦	٤.١١	١.٢١	موافق	يعطى عضو هيئة التدريس المتميز في عمله الأولوية في المناصب الإدارية
٣	١٧	٤.٠٧	٠.٨٧	موافق	عقد دورات لعضو هيئة التدريس في مهارات التعامل مع التقنية
٧	١٨	٤.٠٦	٠.٧١	موافق	الزام عضو هيئة التدريس بتطبيق نظام التعليم الإلكتروني بالجامعة
٩	١٩	٣.٩٥	٠.٩١	موافق	يقوم العميد أو الوكيل بجولات على القاعات أثناء سير المحاضرات
٢	٢٠	٣.٨٢	٠.٩٤	موافق	عقد دورات تدريبية لعضو هيئة التدريس في جوانب التعامل الإنساني
١	٢١	٣.٦٥	٠.٦٧	موافق	ضرورة متابعة عضو هيئة التدريس في التزامه بوقت المحاضرات بدأً وانتهاءً
٨	٢٢	٣.٦٣	٠.٦٩	موافق	رصد الحضور والغياب أثناء سير المحاضرات من قبل موظف إداري
		٤.٢١	٠.٣٠	موافق بشدة	المجموع الكلي لمقترحات تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس

يوضح الجدول رقم (٩) أن موافقة أفراد عينة الدراسة على مقترحات تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس في المعهد العالي للأمر بالمعروف والنهي عن المنكر كانت بدرجة (موافق بشدة) وهي الفئة الأولى من فئات الاختيار بمتوسط حسابي (٤.٢١) وانحراف معياري (٠.٣٠). وقد تراوحت المتوسطات الحسابية بين (٤.٥٥-٣.٦٣)، وتقع هذه المتوسطات الحسابية ضمن فئتي الاستجابة الأولى والثانية والتي تشير إلى درجة موافقة (موافق بشدة- موافق) على المقياس الخماسي المستخدم في أداة الدراسة. وتراوحت الانحرافات المعيارية بين (٠.٥٠-١.٢١) وهي قيم متدنية مما يدل على تجانس استجابات أفراد عينة الدراسة حول مقترحات تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس في المعهد العالي للأمر بالمعروف والنهي عن المنكر.

ويمكن أن نستخلص من ترتيب العبارات في الجدول رقم (٨) أن أعلى عبارتين استجابة من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة، هما: العبارة رقم (٢١) وهي (اكتساب عضو هيئة التدريس المهارات اللازمة له في مجال التدريب والتدريس عن طريق التدريب على رأس العمل) بمتوسط حسابي (٤.٥٥)، والعبارة رقم (٤) وهي (تكريم عضو هيئة التدريس المتميز وعلان اسمه في لوحة الشرف) بمتوسط حسابي (٤.٥٤). بينما كانت العبارة رقم (٨) وهي (رصد الحضور والغياب أثناء سير المحاضرات من قبل موظف إداري) بمتوسط حسابي (٣.٦٣).

وجاءت (١٢) عبارة من بين العبارات التي تقيس درجة التزام أعضاء هيئة التدريس بالصفات الشخصية بدرجة (موافق بشدة)، وجاءت (١٠) عبارة بدرجة (موافق).

- نتائج السؤال الثالث ومناقشتها وتفسيرها:

للإجابة على السؤال الثالث الذي نصه: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة عند مستوى دلالة ($\alpha \geq 0.05$) حول درجة التزام أعضاء هيئة التدريس بأخلاقيات مهنة التدريس تعزى إلى المتغيرات (الجنس، التخصص الدراسي، المستوى العلمي، مدة الدراسة)؟
أولاً: أثر الجنس:

للكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين درجة استجابات أفراد عينة الدراسة عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) حول درجة التزام أعضاء هيئة التدريس بأخلاقيات مهنة التدريس والتي تعزى إلى الجنس، تمّ استخدام اختبار (ت) T test.

جدول رقم (١٠)

نتائج اختبار T test لأثر الجنس على وجهات نظر أفراد عينة الدراسة
حول درجة التزام أعضاء هيئة التدريس بأخلاقيات مهنة التدريس

الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
المجال الأول: العلاقات الإنسانية مع الطلاب					
ذكر	١٠٢	٤٢.١٤	٤.١٦	١.٥	٠.٨٨١ غير دالة
أنثى	٧٣	٤٢.٠٤	٤.٢٣		
المجال الثاني: التعليم والتعلم					
ذكر	١٠٢	٩١.٩٨	٤.٧٠	-٠.١١٢	٠.٩١١ غير دالة
أنثى	٧٣	٩٢.١٦	٤.٧٨		
المجال الثالث: الصفات الشخصية					
ذكر	١٠٢	٧٥.٤٢	٤.٢٩	٠.١٤٠	٠.٩٦٨ غير دالة
أنثى	٧٣	٧٥.٣٧	٤.٣٩		
المجال الرابع: مقترحات تطوير أداء عضو هيئة التدريس					
ذكر	١٠٢	٩٢.٦٣	٣.٧٣	-٠.١١٣	٠.٩٩٨ غير دالة
أنثى	٧٣	٩٢.٦٣	٣.٥٩		

يوضح الجدول رقم (١٠) نتائج اختبار (ت) لمتوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول درجة التزام أعضاء هيئة التدريس بأخلاقيات مهنة التدريس والتي تعزى إلى الجنس، ويلاحظ: عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين أفراد عينة الدراسة حول: مجال (العلاقات الإنسانية مع الطلاب) حيث بلغت قيمة (ت=١.٥٠)، ومجال (التعليم والتعلم) حيث بلغت قيمة (ت=-٠.١١٢)، ومجال (الصفات الشخصية) حيث بلغت قيمة (ت=٠.١٤٠)، ومجال (مقترحات تطوير أداء عضو هيئة التدريس) حيث بلغت قيمة (ت=-٠.١١٣).

ثانياً: أثر التخصص الدراسي:

للكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين درجة استجابات أفراد عينة الدراسة عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) حول درجة التزام أعضاء هيئة التدريس بأخلاقيات مهنة التدريس والتي تعزى إلى الجنس، تمّ استخدام اختبار (ت) T test.

جدول رقم (١١)

نتائج اختبار T test لأثر التخصص الدراسي على وجهات نظر أفراد عينة الدراسة

حول درجة التزام أعضاء هيئة التدريس بأخلاقيات مهنة التدريس

التخصص الدراسي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
المجال الأول: العلاقات الإنسانية مع الطلاب					
برامج احتسابية	٩٠	٤٢.٤٢	٣.٩٤	١.٠٥٨	٠.٢٩١ غير دالة
برامج تدريبية	٨٥	٤١.٧٥	٤.٤١		
المجال الثاني: التعليم والتعلم					
برامج احتسابية	٩٠	٩١.٨٠	٣.٢٤	-٠.٣٢٦	٠.٧٤٥ غير دالة
برامج تدريبية	٨٥	٩٢.٣٣	٤.٢٣		
المجال الثالث: الصفات الشخصية					
برامج احتسابية	٩٠	٧٥.٥٠	٣.٨٩	٠.١٦٣	٠.٨٧٠ غير دالة
برامج تدريبية	٨٥	٧٥.٢٩	٤.٧٨		
المجال الرابع: مقترحات تطوير أداء عضو هيئة التدريس					
برامج احتسابية	٩٠	٩٢.٧٨	٤.٥٣	٠.٣٠٤	٠.٧٦١ غير دالة
برامج تدريبية	٨٥	٩٢.٤٧	٤.٨١		

يوضح الجدول رقم (١١) نتائج اختبار (ت) لمتوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول درجة التزام أعضاء هيئة التدريس بأخلاقيات مهنة التدريس والتي تعزى إلى التخصص الدراسي، ويلاحظ: عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين أفراد عينة الدراسة حول: مجال (العلاقات الإنسانية مع الطلاب) حيث بلغت قيمة (ت=١.٠٥٨)، ومجال (التعليم والتعلم) حيث بلغت قيمة (ت= -٠.٣٢٦)، ومجال (الصفات الشخصية) حيث بلغت قيمة (ت= ٠.١٦٣)، ومجال (مقترحات تطوير أداء عضو هيئة التدريس) حيث بلغت قيمة (ت= ٠.٣٠٤).

ثالثاً: أثر المستوى العلمي:

للكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين درجة استجابات أفراد عينة الدراسة عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) حول درجة التزام أعضاء هيئة التدريس بأخلاقيات مهنة التدريس والتي تعزى إلى المستوى العلمي، تمّ استخدام اختبار التباين الأحادي (ف) One Way ANOVA.

جدول رقم (١٢)

نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (ف) ANOVA لأثر المستوى العلمي على وجهات نظر أفراد عينة الدراسة حول درجة التزام أعضاء هيئة التدريس بأخلاقيات مهنة التدريس

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
المجال الأول: العلاقات الإنسانية مع الطلاب					
بين المجموعات	٠.٣٩٥	٢	٠.١٩٨	٠.٠١١	٠.٩٨٩ غير دالة
داخل المجموعات	٣٠.٤٤.٩٥٣	١٧٢	١٧.٧٠٣		
المجموع	٣٠.٤٥.٣٤٩	١٧٤			
المجال الثاني: التعليم والتعلم					
بين المجموعات	٥٧.٥٥٨	٢	٢٨.٧٧٩	٠.٢٤٩	٠.٧٨٠ غير دالة
داخل المجموعات	١٩٨٨٥.٨٧١	١٧٢	١١٥.٦١٦		
المجموع	١٩٩٤٣.٤٢٩	١٧٤			
المجال الثالث: الصفات الشخصية					
بين المجموعات	٢٠.٦٨٣	٢	١٠.٣٤٢	٠.١٤٨	٠.٨٦٢ غير دالة
داخل المجموعات	١٢٠٠٥.٣١٧	١٧٢	٦٩.٧٩٨		
المجموع	١٢٠٢٦.٠٠٠	١٧٤			
المجال الرابع: مقترحات تطوير أداء عضو هيئة التدريس					
بين المجموعات	٧.١٥٤	٢	٣.٥٧٧	٠.٠٨٠	٠.٩٢٣ غير دالة
داخل المجموعات	٧٧٠٧.٧٠٣	١٧٢	٤٤.٨١٢		
المجموع	٧٧١٤.٨٥٧	١٧٤			

يوضح الجدول رقم (١٢) نتائج اختبار (ف) لمتوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول درجة التزام أعضاء هيئة التدريس بأخلاقيات مهنة التدريس والتي تعزى إلى المستوى العلمي، ويلاحظ: عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين أفراد عينة الدراسة حول: مجال (العلاقات الإنسانية مع الطلاب) حيث بلغت قيمة (ف=٠.٠١١)، ومجال (التعليم والتعلم) حيث بلغت قيمة (ف=٠.٢٤٩)، ومجال (الصفات الشخصية) حيث بلغت قيمة (ف=٠.١٤٨)، ومجال (مقترحات تطوير أداء عضو هيئة التدريس) حيث بلغت قيمة (ف=٠.٠٨٠).

رابعاً: أثر مدة الدراسة:

للكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين درجة استجابات أفراد عينة الدراسة عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) حول درجة التزام أعضاء هيئة التدريس بأخلاقيات مهنة التدريس والتي تعزى إلى مدة الدراسة، تمّ استخدام اختبار التباين الأحادي (ف) One Way ANOVA.

جدول رقم (١٣)

نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (ف) ANOVA لأثر مدة الدراسة على وجهات نظر أفراد عينة الدراسة حول درجة التزام أعضاء هيئة التدريس بأخلاقيات مهنة التدريس

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
المجال الأول: العلاقات الإنسانية مع الطلاب					
بين المجموعات	٢٤.٨٢٦	٢	١٢.٤١٣	٠.٧٠٧	٠.٤٩٥
داخل المجموعات	٣٠٢٠.٥٢٢	١٧٢	١٧.٥٦١		
المجموع	٣٠٤٥.٣٤٩	١٧٤			
المجال الثاني: التعليم والتعلم					
بين المجموعات	٢٩٤.٣٥٦	٢	١٤٧.١٧٨	١.٢٨٨	٠.٢٧٨
داخل المجموعات	١٩٦٤٩.٠٧٢	١٧٢	١١٤.٢٣٩		
المجموع	١٩٩٤٣.٤٢٩	١٧٤			
المجال الثالث: الصفات الشخصية					
بين المجموعات	٥٣.٩٠٤	٢	٢٦.٩٥٢	٠.٣٨٧	٠.٦٨٠
داخل المجموعات	١١٩٧٢.٠٩٦	١٧٢	٦٩.٦٠٥		
المجموع	١٢٠٢٦.٠٠٠	١٧٤			
المجال الرابع: مقترحات تطوير أداء عضو هيئة التدريس					
بين المجموعات	٧٨.٣٠٥	٢	٣٩.١٥٢	٠.٨٨٢	٠.٤١٦
داخل المجموعات	٧٦٣٦.٥٥٣	١٧٢	٤٤.٣٩٩		
المجموع	٧٧١٤.٨٥٧	١٧٤			

يوضح الجدول رقم (١٣) نتائج اختبار (ف) لمتوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول درجة التزام أعضاء هيئة التدريس بأخلاقيات مهنة التدريس والتي تعزى إلى مدة الدراسة، ويلاحظ: عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين أفراد عينة الدراسة حول: مجال (العلاقات الإنسانية مع الطلاب) حيث بلغت قيمة (ف=٠.٧٠٧)، ومجال (التعليم والتعلم) حيث بلغت قيمة (ف=١.٢٨٨)، ومجال (الصفات الشخصية) حيث بلغت قيمة (ف=٠.٣٨٧)، ومجال (مقترحات تطوير أداء عضو هيئة التدريس) حيث بلغت قيمة (ف=٠.٨٨٢).

التصور المقترح:

بناءً على نتائج الدراسة الميدانية التي أظهرت الواقع الفعلي لأداء أعضاء هيئة التدريس بالمعهد العالي للأمر بالمعروف والنهي عن المنكر في ضوء الالتزام بأخلاقيات مهنة التدريس مع وجود أوجه قصور في أدائهم تحول دون تطوير الأداء بالشكل المناسب مما يتطلب وضع تصور مناسب للتطوير كمحاولة لإضفاء ما يمكن الإسهام به في كشف الأدوار المهمة التي تقوم بها أخلاقيات مهنة التدريس في تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس، وذلك من خلال التركيز على الفوائد المتوقعة ذاتياً من أعضاء هيئة التدريس والطلاب في المعهد، وترضى طموحات المجتمع السعودي، وذلك من خلال إجراء دراسات دقيقة على النحو التالي:

١ - تشخيص واقع التزام أعضاء هيئة التدريس بأخلاقيات مهنة التدريس.

- ٢- دراسة أهم الاتجاهات في الفكر التربوي المعاصر، وعلم النفس المرتبطة بموضوع الدراسة الحالية واختيار ما يتناسب مع الطلاب في مرحلة الدراسات العليا.
- ٣- وضع التصور المقترح لما يجب أن يكون عليه أداء أعضاء هيئة التدريس بالمعهد العالي للأمر بالمعروف والنهي عن المنكر في ضوء الالتزام بأخلاقيات مهنة التدريس في الجامعات بالمملكة العربية السعودية.
- ٤- الأخذ بعين الاعتبار وجهات نظر عينة من الخبراء المهتمين بمجال أخلاقيات مهنة التدريس عند وضع التصور المقترح لتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس في ضوء الالتزام بأخلاقيات مهنة التدريس.
- ويهدف هذا التصور إلى تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس في ضوء الالتزام بأخلاقيات مهنة التدريس من خلال:
- ١- تحديد الآليات والإجراءات المناسبة لتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس.
- ٢- لتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس في ضوء الالتزام بأخلاقيات مهنة التدريس لتحقيق الأهداف الاستراتيجية الموضوعة والمتوقعة لرعاية هذه الفئة من الطلاب.
- ٣- يقدم حلولاً مناسبة للمعوقات التي تواجه تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس في ضوء الالتزام بأخلاقيات مهنة التدريس وفق ما أشارت إليه الدراسة الميدانية.
- وتتمثل أهمية التصور المقترح لتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس في ضوء الالتزام بأخلاقيات مهنة التدريس في أنه:
- ١- يعد أداة فعالة في تكوين إطار منهجي يساعد في القيام بعمليات المناقشة النظرية أو التطبيق العملي الميداني للموضوع.
- ٢- يستخدم للكشف عن العوامل المؤثرة في فعالية الدور التربوي للجامعات في تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس.
- ٣- يوضح الإجراءات والقواعد المتعلقة بكل العناصر المكونة لتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس في ضوء الالتزام بأخلاقيات مهنة التدريس.
- ٤- التنبؤ بطبيعة العلاقات بين الأساليب التي تستخدم في تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس وتوقع النتائج التي تترتب بعد تطبيقها.
- ٥- توفير بيئة مناسبة للحوار داخل الجامعات- مجموعات النقاش- يمكن من خلالها تبادل الآراء والمقترحات ووجهات النظر حول تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس في ضوء الالتزام بأخلاقيات مهنة التدريس.
- مرتكزات التصور المقترح:**
- اعتمد الباحث على عدد من الركائز عند إعداده لهذا التصور المقترح حول تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس في ضوء الالتزام بأخلاقيات مهنة التدريس، وأهم هذه المرتكزات ما يلي:
- ١- الأدبيات العلمية التي تم تناولها الباحث عند إعداده الإطار النظري للبحث الحالي والتي استمدها من المراجع العربية والأجنبية التي استعان بها.
- ٢- الدراسات والبحوث العلمية المحلية العربية والأجنبية التي استعان بها الباحث كدراسات سابقة تناولت كل ما يتعلق بتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس.
- ٣- النماذج المحلية والإقليمية والعربية والعالمية من خلال المؤسسات والهيئات الحكومية والأهلية التي تهتم بتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعات.
- ٤- نتائج الدراسة الميدانية الحالية سواء التي تتعلق بواقع أداء أعضاء هيئة التدريس في ضوء الالتزام بأخلاقيات مهنة التدريس.
- الإطار الميداني للتصور المقترح:**
- يتحدد الإطار الميداني للتصور المقترح من خلال الأبعاد التالية:
- ١- الدراسات النظرية والأطر المرجعية وخالصة نتائج الدراسات السابقة.
- ٢- نتائج الدراسة الميدانية.

- ٣- المقترحات التي قدمتها الدراسة الحالية فيما يتعلق بتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس في ضوء الالتزام بأخلاقيات مهنة التدريس.
- ٤- ملاحظات الباحث حول واقع أداء أعضاء هيئة التدريس بالمعهد العالي للأمر بالمعروف والنهي عن المنكر في ضوء الالتزام بأخلاقيات مهنة التدريس من خلال خبرته العملية المباشرة في هذا الجانب.

مداخل تطبيق التصور المقترح:

يتم التطبيق والتنفيذ الفعلي للتصور المقترح لتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس في ضوء الالتزام بأخلاقيات مهنة التدريس، وهما:

(١) المستوى الأول: المستوى الرسمي (المستوى التخطيطي):

ويتم من خلال الدور الذي يتوقع أن يقوم به المعهد العالي للأمر بالمعروف والنهي عن المنكر، ويتطلب توظيف أخلاقيات مهنة التدريس (العلاقات الإنسانية مع الطلاب- التعليم والتعلم- الصفات الشخصية) في تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس في ضوء الالتزام بأخلاقيات مهنة التدريس تنفيذ عدد من الخطوات، منها:

١- إقامة دورات تدريبية عاجلة في صورة ورش عمل لأعضاء هيئة التدريس بالمعهد العالي للأمر بالمعروف والنهي عن المنكر، بهدف توعيتهم حول أهمية الالتزام بأخلاق مهنة التدريس.

٢- إحداث عمليات تطوير عاجلة لأخلاقيات مهنة التدريس في كافة الجامعات السعودية، بحيث تُصمَّمُ الخبرات التربوية الإضافية في ثنايا الخبرات المعرفية والوجدانية والمهارية لأخلاقيات المهنة؛ لتمكينها من مواكبة المتغيرات العلمية والمشكلات والتحديات الفكرية والثقافية والاقتصادية والتقنية التي باتت تؤثر سلباً على أبنائنا من الطلاب والطالبات.

٣- وضع استراتيجية شاملة لتطوير طرائق التدريس بحيث تتضمن أساليب تربوية جديدة يتطلبها الواقع المعاصر (مثل: التعلم التعاوني، حل المشكلات، العصف الذهني وغيرها)، وتوظيف هذه الأساليب في تنمية مهارات التفكير بأنماطه المختلفة كالتفكير الناقد والتفكير الإبداعي بغية استكشاف طاقات الطلاب وقدراتهم الفكرية والمهارات والعمل على صقلها وتنميتها من خلال الفعاليات التدريسية وأنشطته.

٤- اقتراح خطط تربوية جديدة لتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس في ضوء الالتزام بأخلاقيات مهنة التدريس باعتبارها مواقف مهمة يمكن استثمارها وتوجيهها الوجهة التربوية الصحيحة.

٥- إعطاء أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية بعضاً من الصلاحيات الخاصة والمرونة الكافية التي تمكنهم من استثمار أخلاقيات مهنة التدريس بصورة فاعلة لتحقيق الكثير من القيم والمكاسب التربوية للطلاب، وإجراء التغييرات اللازمة التي يتطلبها الموقف التعليمي (المراد استثماره)، بهدف تفعيل الحوار والمناقشة في تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس بالمعهد العالي للأمر بالمعروف والنهي عن المنكر.

٦- تطوير بطاقات تقييم أعضاء هيئة التدريس بحيث لا تقتصر على تقييم أدائهم التدريس داخل المحاضرات فقط، بل يجب أن تتضمن كذلك جهودهم وأدوارهم الإضافية في إثراء معلومات الطلاب وخبراتهم وحل مشكلاتهم وتنمية قدراتهم الفكرية والسلوكية المتعلقة بتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس.

(٢) المستوى الثاني: المستوى التطبيقي:

يتوقع أن يقوم به الممارسون للعملية التعليمية والتربوية من أعضاء هيئة التدريس وغيرهم، في الجامعات في المملكة العربية السعودية. حيث يتم تطبيق أخلاقيات مهنة التدريس في تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس، ويتطلب ذلك من إدارات الجامعات السعودية تنفيذ عدد من الخطوات، منها:

١- الفعاليات التدريسية من خلال استخدام الأساليب المقترحة التالية:

- استراتيجيات التعلم التعاوني: والتي من شأنها أن تساعد أعضاء هيئة التدريس على تطوير أدائهم من خلال تدريبهم على ممارسة أساليب الحوار، واحترام الرأي الآخر، والتعاون ... الخ.
- استراتيجيات حل المشكلات: والتي من شأنها أن تساعد أعضاء هيئة التدريس على التعرف على مشكلات الطلاب مما يمكنهم من مساعدة الطلاب في الاستفادة القصوى من البرامج الجامعية.
- تعزيز مهارات الحوار والتواصل من خلال تمكين أعضاء هيئة التدريس من إلقاء الأسئلة وتبادل الرأي مع الطلاب بصورة فردية أو جماعية، كما أنه من خلال أسلوب الحوار والتواصل يستطيع عضو هيئة التدريس اكتشاف اتجاهات الطلاب وتحقيق الرغبات التي تثيري الموقف التربوي.
- ٢- من خلال الأنشطة: يمكن لأعضاء هيئة التدريس استثمار أخلاقيات مهنة التدريس في تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس باعتبارها تتضمن خبرات تربوية (ثرية) ذات طابع معرفي، وديني، وثقافي، واجتماعي، ومهاري وغيرها.
- ٣- من خلال الأنشطة الخارجية: كإقامة البرامج التربوية والقيام بزيارات خارجية للمؤسسات المجتمعية كالمساجد والأندية الأدبية والثقافية، والهيئات العلمية والاجتماعية، باعتبارها مصادر ثرية للخبرات التي تتمثل في الخبراء والعلماء والمتخصصين في فروع المعرفة المختلفة.

- معوقات تطبيق التصور المقترح:

- وفقاً للتصور الذي اقترحه الباحث فإن هناك عدد من المعوقات التي قد تعترض تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس في ضوء الالتزام بأخلاقيات مهنة التدريس، منها:
- ١- مقاومة أو تردد البعض في القيام بالدور التربوي تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس في ضوء الالتزام بأخلاقيات مهنة التدريس بحجة عدم كفاية الوقت أو خشية أن يجلب عليه ذلك المشكلات من قبل الأفراد والمجتمع المحلي.
 - ٢- ضعف إدراك أهمية الدور التربوي للجامعات في تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس في ضوء الالتزام بأخلاقيات مهنة التدريس في نقل الجامعات والمجتمع من الواقع إلى المأمول.
 - ٣- انشغال أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية بالمشكلات اليومية الروتينية دون المشكلات الاستراتيجية التي تتعلق بتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس.
 - ٤- وجود بعض من منسوبي عمادات شؤون الطلاب وأعضاء هيئة التدريس في الجامعات لا ترغب في مواكبة التطور والتقدم الذي يعتمد بصورة أساسية على تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس والتزامهم بأخلاقيات المهنة.
- ويمكن التغلب على معوقات تطبيق التصور المقترح من خلال ما يلي:
- ١- تقوية موقف منسوبي عمادات شؤون الطلاب في الجامعات من قبل وزارة التعليم في مواجهة المواقف التي تنتج عن القيام بالدور التربوي في تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس في ضوء الالتزام بأخلاقيات مهنة التدريس.
 - ٢- إلحاق منسوبي عمادات شؤون الطلاب وأعضاء هيئة التدريس في الجامعات بدورات تدريبية ولقاءات وورش عمل لتوضيح أهمية وضرورة تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس.
 - ٣- تخفيف الساعات التدريسية لأعضاء هيئة التدريس لتوفير الوقت اللازم للتفرغ لعلاج المشكلات الاستراتيجية التي تواجه العملية التعليمية التربوية وأهمها تطوير أدائهم مع الالتزام بأخلاقيات مهنة التدريس.
 - ٤- وضع بنود للحوافز المادية والمعنوية تقدم للفائزين على تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس في ضوء الالتزام بأخلاقيات مهنة التدريس.
 - ٥- وضع لائحة لمعاقبة من يتقاعس عن القيام بالدور التربوي اللازم لتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس.

التوصيات:

- في ضوء النتائج التي انتهت إليها الدراسة حول تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس بالمعهد العالي للأمر بالمعروف والنهي عن المنكر بجامعة أم القرى في ضوء الالتزام بأخلاقيات مهنة التدريس، فإن الباحث يوصي بما يلي:
- ١- إلحاق أعضاء هيئة التدريس بالدورات التدريبية لإكسابهم المهارات التدريسية اللازمة.
 - ٢- تحليل تقييم الطلاب لأساتذتهم في نهاية كل فصل ومعرفة أوجه القصور وطرق علاجها.
 - ٣- ربط ترقيات أعضاء هيئة التدريس بالتميز في الأداء.
 - ٤- عقد لقاءات دورية للحوار والمناقشات التي تتعلق بأداء أعضاء هيئة التدريس تجمع أعضاء هيئة التدريس والطلاب ومنسوبي عمادات شؤون الطلاب.
 - ٥- ربط حضور عضو هيئة التدريس للمؤتمرات والدورات داخل وخارج المملكة بالتطور في الأداء.
 - ٦- وضع معايير أداء محددة وإعلانها ومطالبة أعضاء هيئة التدريس بالالتزام بها .

الدراسات والبحوث المقترحة:

في ضوء النتائج والتوصيات التي انتهت إليها الدراسة حول تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس بالمعهد العالي للأمر بالمعروف والنهي عن المنكر بجامعة أم القرى في ضوء الالتزام بأخلاقيات مهنة التدريس، فإن الباحث يقترح إجراء الدراسات والبحوث التالية:

- ١- إجراء دراسات حول تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس في ضوء الالتزام بأخلاقيات مهنة التدريس في مختلف الجامعات بالمملكة العربية السعودية.
- ٢- إجراء دراسة حول التحديات التي تواجه تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس في ضوء الالتزام بأخلاقيات مهنة التدريس في مختلف الجامعات بالمملكة العربية السعودية.
- ٣- إجراء دراسات حول التجارب العالمية لتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس في ضوء الالتزام بأخلاقيات مهنة التدريس.

المصادر والمراجع:

١. القرآن الكريم.
٢. ابن منظور، جمال الدين الأنصاري: لسان العرب، الدار المصرية.
٣. إسماعيل، محمد صبحي (٢٠٠٠)، أخلاقيات مهنة التعليم ومدى التزام أعضاء هيئة التدريس في كليات التربية في كليات التربية في جامعات أردنية وجهة نظر الطلبة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك، إربد، الأردن.
٤. البابطين، عبدالرحمن بن عبدالوهاب، (٢٠٠٧)، ممارسة الأستاذ الجامعي للعلاقات الإنسانية كما يراها طلاب كلية التربية بجامعة الملك سعود، رسالة التربية وعلم النفس، الجمعية العلمية للعلوم التربوية والنفسية (جستن)، جامعة الملك سعود، العدد (٢٩).
٥. بطاح، أحمد (١٩٩١): "علاقة المشرف التربوي بمدير المدرسة كمشرف تربوي مقيم"، جامعة مؤتة للبحوث والدراسات، م٦، ٢٤.
٦. جاب الله، منال عبدالخالق (٢٠٠٦)، بعنوان: "أخلاقيات مهنة المعلم في ضوء التحديات المستقبلية"، الجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية (جستن)، كلية التربية - جامعة الملك سعود - الرياض، اللقاء السنوي الثالث عشر.
٧. الحميدان، عصام (٢٠٠٦): "أخلاقيات المهنة في الإسلام وتطبيقاتها في أنظمة المملكة العربية السعودية"، جامعة الملك فهد للبترول والمعادن.
٨. حنون، تغريد (٢٠٠٦): "مدى التزام معلمي المرحلة الثانوية بأخلاقيات مهنة التعليم من وجهة نظر مشرفي ومديري المدارس الثانوية الحكومية بمحافظة غزة". رسالة ماجستير غير منشورة مقدمة لكلية التربية، جامعة الأزهر، غزة.

٩. الحنيطي، عبد الرحمن، محمود، سامي، الجابر، أحمد، وبطائنة، منذر (٢٠٠٥م). نوعية التعليم والموائمة، ورشة عمل المحور الثاني للمؤتمر الوطني للتعليم العالي والبحث العلمي، جامعة عمان الأهلية، الأردن.
١٠. الرازي، محمد أبي بكر عبد القادر (١٩٩١م). مختار الصحاح، المكتبة التجارية الكبرى.
١١. طراونة، تحسين (١٩٩٠م). أخلاقيات القرارات الإدارية، مجلة مؤتة للبحوث والدراسات (٢-١٥) (١٣٧-١٥٥).
١٢. عبيدات، ذوقان وآخرون (٢٠٠٣)، البحث العلمي، مفهومه، أدواته وأساليبه، دار الفكر، عمان، الأردن.
١٣. الغامدي، حمدان (٢٠٠٦): "أخلاقيات مهنة المعلم المسلم وأثرها في التربية الخلقية للفرد والمجتمع"، الجمعية السعودية للعلوم التربوية النفسية (جستن) اللقاء السنوي الثالث عشر كلية التربية، الرياض - جامعة سعود الملك.
١٤. الفالح، عبد العزيز (٢٠٠٧): "اتجاهات المعلمين في مدينة الرياض نحو أهمية ميثاق مهنة التعليم في المملكة العربية السعودية ومستوى تطبيقهم له" (دراسة مسحية) رسالة دكتوراه في الفلسفة تخصص الإدارة التربوية غير منشورة مقدمة لكلية التربية، الجامعة البريطانية، بلندن الأمريكية ٤-٢٩.
١٥. القرني، عبد الله (٢٠٠٨). قيم العمل الواردة في ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم من المنظور الإسلامي وآلية تفعيلها لدى المعلمين ملخص الدراسة رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى، كلية التربية، قسم التربية الإسلامية والمقارنة مكة المكرمة المملكة العربية السعودية.
١٦. القريطي، عبد المطلب (٢٠٠٥): "المعلم الجامعي: أدواره وأخلاقيات المهنة"، دراسات تربوية و اجتماعية، مج ١١، ٢٤، كلية التربية، حلوان.
١٧. المباركي ، حسين بن أحمد ، (١٤٣٧/١٤٣٨)، جهود المعهد العالي للأمر بالمعروف والنهي عن المنكر في تدريب المحتسبين وأثره على أدائهم ، جامعة أم القرى ، رسالة ماجستير ، مكتبة المعهد .
١٨. المصري، محمد (١٩٨٦): أخلاقيات المهنة، مكتبة الرسالة الحديثة، عمان.
١٩. المطيري، خالد (٢٠٠٩)، درجة التزام أعضاء هيئة التدريس في جامعة حائل بأخلاقيات مهنة التعليم من وجهة نظر الطلاب، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة مؤتة، الكرك.
٢٠. مكتب التربية العربي لدول الخليج، إعلان مكتب التربية العربي لدول الخليج لأخلاق مهنة التعليم الرياض ١٤٠٥هـ.
٢١. الموسوي، نعمان محمد (٢٠٠٧)، بناء قياس التدريس الجامعي الفعال، المجلة التربوية، المجلد (٨٣)، العدد (٢١)، جامعة الكويت، الكويت.
٢٢. وزارة التربية والتعليم ، ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم ، ١٤٠٧هـ.