

Abstract:

The study is concerned with university affairs in order to search for ways to develop an academic scientific research and its progression .Therefore, the most important entrance that we must focus on as a basic pillar is the ethical entrance, since the university is a scientific and ethical organization.

The aim of this study is to define the extent of the university professor's commitment to work ethic in the exercise of his profession. The study sample was made of 140 item based on the convenience sample where it measured the areas of work ethics represented in: teaching, supervision, and dealing with administration. After collecting and unloading data using the appropriate statistical methods, the study reached the following results: The university professor is committed to ethics in the fields of teaching, supervising scientific theses and the field of dealing with administration to a high degree.

Keywords: work, ethic, university, professor.

Jel Classification Codes : M14, M54, I 23, I 21

مقدمة:

مهنة التعليم الجامعي مهنة نبيلة بأهدافها، مقدسة برسالتها العلمية، ومثمرة بحصيلتها نحو خدمة المجتمع وتقدمه، كما يعتبر الأستاذ الجامعي موضع تقدير واحترام الجميع، لذلك وجب عليه أن يكون في مستوى هذه الثقة وذلك التقدير والاحترام، فهو يقوم في المجتمع بأدوار عديدة بحسب مجال معرفته وخبرته، ويمتنع عن كل ما يؤخذ عليه من قول أو فعل، ويحرص دوماً على ما يؤكد ثقة المجتمع به واحترامه.

إلا أنه في الآونة الأخيرة كثر الحديث بين الباحثين الأكاديميين والإعلاميين عن أداء المؤسسة الجامعية بين المتفائل والمتشائم، فقد شهدت الجامعة الجزائرية نمواً كبيراً من حيث الانتشار عبر أنحاء الوطن، وتزايد في عدد الطلبة، وتنوع فروع التكوين وتخصصاته، وبرامج البحث العلمي وأنشطته، إلا أنها مازالت بعيدة إلى حد ما عن بلوغ المعايير الدولية من حيث النوعية والفعالية، حيث طرحت العديد من البحوث والأفكار للنهوض بالجامعة الجزائرية لأعلى المستويات، ولعل أهم ما توصلت إليه هو الاهتمام بالأستاذ محرك الجامعة، وبالجانب الأخلاقي الذي يعد من أهم العوامل المؤثرة في سلوك الأستاذ.

إن تبني أخلاقيات العمل عند الأستاذ الجامعي تشكل رقابة ذاتية، وتزوده بأطر مرجعية يسترشد بها في عمله، ويقوم أداءه وعلاقته مع الآخرين، حتى يكون أكثر انسجاماً وتوافقاً مع ذاته ومهنته ومع الآخرين، من خلال هذا يتمحور السؤال الرئيسي لدراستنا هذه في:

ما مدى التزام الأستاذ الجامعي بأخلاقيات العمل حسب أساتذة كلية العلوم الاقتصادية

والتجارية وعلوم التسيير، جامعة خميس مليانة؟

ومن أجل توضيح إشكالية الدراسة يمكن طرح التساؤلات التالية:

- ما مدى التزام أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بخميس مليانة بأخلاقيات العمل في مجال التدريس؟
- ما مدى التزام أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بخميس مليانة بأخلاقيات العمل في مجال الإشراف؟
- ما مدى التزام أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بخميس مليانة بأخلاقيات العمل في مجال التعامل مع الإدارة؟

- هل يوجد اختلاف بين رؤية أفراد العينة لمدى التزام الأستاذ بأخلاقيات العمل تعزى لمتغيرات (العمر، الحالة الاجتماعية، الخبرة المهنية) بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بخميس مليانة؟

- **الفرضيات:** للإجابة عن الأسئلة السابقة ولتفسير الإشكالية التي تم طرحها، ارتأينا صياغة الفرضيات التالية:

- يلتزم الأستاذ الجامعي بأخلاقيات العمل في مجال التدريس بدرجة عالية.
- يلتزم الأستاذ الجامعي بأخلاقيات العمل في مجال الإشراف على الرسائل العلمية بدرجة عالية.
- يلتزم الأستاذ الجامعي بأخلاقيات العمل في مجال التعامل مع الإدارة بدرجة عالية.
- يوجد اختلاف بين رؤية أفراد العينة لمدى التزام الأستاذ بأخلاقيات العمل تعزى لمتغيرات (العمر، الحالة الاجتماعية، الخبرة المهنية) بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بخميس مليانة.
- **أهمية الدراسة:** تكمن أهمية هذه الدراسة في تسليط الضوء على موضوع أصبح يطرح بشدة في الآونة الأخيرة، نظرا لما يحدث من مشاكل متعددة داخل الحرم الجامعي، من سرقة علمية إلى دفن الضمير المهني وقتل روح البحث العلمي، والتي اشترك فيها سبب العامل الأخلاقي، حيث استهدفت دراستنا موضوع أخلاقيات العمل عند الأستاذ الجامعي للتعرف على واقع أخلاقيات العمل عند أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، والتعرف على أهم مبادئ أخلاقيات العمل المطلوبة في الأستاذ الجامعي، والكشف عن مدى مساهمة المتغيرات الشخصية في إحداث فروق ذات دلالة إحصائية في مدى التزام الأساتذة بأخلاقيات العمل، والخروج بالتوصيات والمقترحات اللازمة لتطوير وتعزيز أخلاقيات العمل في الجامعة.

- **الدراسات السابقة:**

- نجلاء عبد المنعم إبراهيم (2022)، دور مبادئ أخلاقيات الأعمال في تحسين الأداء الوظيفي لدى الأساتذة الجامعيين، دراسة لعينة من المؤسسات الجامعية، هدفت هذه الدراسة إلى إبراز دور مبادئ أخلاقيات الأعمال في تحسين الأداء الوظيفي لدى الأساتذة الجامعيين، وخلصت الدراسة إلى أنه توجد علاقة ترابطية بين متغيرات أخلاقيات العمل (الشفافية، الأمانة، المسؤولية، الإنقان) والأداء الوظيفي لدى الأساتذة الجامعيين.

- عبد الله جوزة (2022)، آليات ترسيخ أخلاقيات المهنة لدى أعضاء الأسرة الجامعية، قراءة في ضوء الميثاق لسنة 2021، هدفت الدراسة إلى استقصاء واقع امتلاك الجامعة الجزائرية لمختلف

الآليات التنظيمية والقانونية والأخلاقية لتكريس مضامين أخلاقيات المهنة، وتوصلت الدراسة إلى أن الجامعة الجزائرية لا تزال غير مهيأة لتطبيق هذا النوع من التوجه في أعمالها.

-Abd elnaser jarrah ,The degree of practicing the ethics for university teaching profession by university professor as viewed by educational diploma female students at taibah university, (2021).

هدف الدراسة إلى التعرف على أخلاقيات مهنة التعليم التي يلتزم بها الأستاذ الجامعي عند القيام بمهام التدريس من وجهة نظر عينة 63 طالبة من جامعة طيبة، وأظهرت نتائج الدراسة أن الأستاذ الجامعي يلتزم بأخلاقيات العمل بدرجة مرتفعة من جميع الجوانب عند قيامه بمهام التدريس.

-Jude j ongo ,Stephen I akaranga , work ethics for lecturers an example of nairobi and kenyatta univengorsity(2013).

هدف الدراسة هو الإجابة عن التساؤلات التالية: ماهي الصفات اللازمة في أستاذ جامعي محاضر؟ ماهي أسباب السلوك غير الأخلاقي؟ ماهي السمات التي تسهل اتخاذ القرارات الأخلاقية؟ وخلصت الدراسة إلى ضرورة تذكير كل الموظفين بالقواعد الأخلاقية التي تحكم الجامعة، وذلك بتقديم نسخة من ميثاق أخلاقيات العمل حتى توضح كيفية التواصل بين المحاضرين والطلاب.

أولاً: أخلاقيات العمل

من الناحية الاصطلاحية فإن عبارة أخلاقيات العمل مركبة من كلمتي الأخلاقيات والعمل، سنعرفهما فيما يلي:

1. تعريف الأخلاق:

الأخلاق لغة تعني السجية والطبع والعادة والدين (أبادي، 2005، صفحة 285)، أما اصطلاحاً فهي تعني مجموعة من المعاني والصفات المستقرة في النفس، والعادات التي يكتسبها الفرد نتيجة تعرضه لمؤثرات الأسرة والمدرسة والمجتمع والبيئة، وتنطبع في نفسه فلا تتغير مع مرور الوقت، وتنعكس في تصرفاته في المواقف المختلفة (نصار، 2004، صفحة 9) ويعرفها آخرون بأنها "ما يجب عليك أن تفعله"، وبتحديد أكثر "أن تعرف ما السلوك الصحيح وما السلوك الخطأ ثم تفعل ما هو صحيح". (صالح و زكرياء ، 2009 ، صفحة 432)

2. تعريف العمل:

العمل لغة من عمل عملاً: صنع وامتهن، أما اصطلاحاً فتطلق على نشاط الإنسان الإرادي المقترن بالجهد أي التعب أو المشقة لغرض نافع غير التسلية واللهو، وتطلق بالمعنى الديني أيضاً على التعبد والقيام بالفرائض أو المستحبات الدينية؛ وتطلق كلمة عمل بالمعنى الاقتصادي العام على الجهد

البدني والعقلي الذي يبذله الإنسان في مجال سعيه الدنيوي من أجل الارتزاق والاكتساب. (السعيد، 1983، صفحة 9)

3. تعاريف أخلاقيات العمل:

لقي مفهوم أخلاقيات العمل تعريفات كثيرة ومتعددة بسبب ارتباطه بعلم الاجتماع وعلم الاقتصاد، نوجزها فيما يلي:

- أشار " Fleix " لأخلاقيات الأعمال بأنها مجموعة من المبادئ مدونة أو غير مدونة تأمر وتنهاى عن سلوكيات معينة تحت ظروف معينة، وهي انعكاس للقيم التي يتخذها الفرد كمعايير تحكم سلوكياته (Fleix, 1984, p. 18).

- فيما يرى " Schermerhorn " بأن أخلاقيات العمل تمثل مبادئ مهمة للسلوك المرتبط بمعايير السلوك الجيد أو غير الجيد أو السلوك الصحيح والسلوك الخطأ في تصرفات الأفراد والجماعة داخل المنظمة، بحيث تكون مجموعة من المبادئ التي تهيمن على السلوك الإداري، وتتعلق بما هو صحيح أو خطأ. (Schermerhorn, 2000, p. 48)

- كما أنّ هناك تعريفا مقديما من " Van Vilok " يشير فيه إلى أن أخلاقيات الأعمال هي الدراسة والتحليل المنهجي للعمليات التي يتم من خلالها تطوير القرار الإداري، بحيث يصبح هذا القرار خيارا. (Van vilok, 1967, p. 471)

- كما عرفها السكارنة على أنّها: " مجموعة من المبادئ والمعايير التي تعد مرجعا للسلوك المطلوب لأفراد المهنة الواحدة، والتي يعتمد عليها المجتمع في تقييم أدائهم إيجابا أو سلبا. (السكارنة، 2019، صفحة 21)

- وعرفها محبوب على أنّها " مجموعة القواعد التي تحدد الواجبات المهنية، أي تحدد السلوك الذي يجب على العامل التزامه، أي ممارسته لأعمال مهنته " (العطوي، 2013، صفحة 129).

- أما المشوخي (المشوخي، 2003، صفحة 421) فقد عرفها على أنّها "المبادئ والمعايير التي تعد أساسا لسلوك أفراد المهنة والتي يتعهد أفراد المهنة بالتزامه، أخلاقيات العمل هي تطبيق للمعايير الأخلاقية الفردية في مواقف الأعمال المختلفة.

- أشار الحميدان إلى أن أخلاق العمل هي المبادئ التي تعد أساسا للسلوك المطلوب لأفراد المهنة والمعايير التي تعتمد عليها المنظمة في تقييم أدائهم إيجابا أو سلبا. (الحميدان، 2014، صفحة

(197

وعرفها الغامدي (الغامدي ، 2010، صفحة 33) بأنها مجموعة من الصفات الحسنة التي لا بد من توافرها في صاحب المهنة ليؤدي عمله على الوجه الأمثل.

مما سبق يمكن تعريف أخلاقيات العمل أنها شكل من أشكال أخلاقيات المهنة الذي يدرس المبادئ الأخلاقية التي تنعكس على الرغبة في العمل الجاد والتصميم على الإنجاز، حيث الممارس لمهنته يواجه مشاكل أخلاقية يمكن أن تنشأ في بيئة الأعمال، وهي ذات صلة بسلوك الفرد يتعين عليه أن يتعلم كيف يواجهها بشكل مهني.

4. مصادر أخلاقيات العمل:

هناك مجموعة من المصادر التي تُعد الأساس الذي تنطلق منه أخلاقيات العمل كافة في بلورة أخلاقياتها، والتي تعكس واقع المجتمع في شتى ميادينها، ويرى الباحثون أن هناك خمسة مصادر للأخلاقيات المهنية، وهي :

- **المصدر الديني** : يعتبر المصدر الديني أهم المصادر؛ كونه مأخوذاً من قواعد الشريعة الإسلامية، وهي ثابتة لا تتغير، إضافة لشعور العاملين برقابة الله على أعمالهم، فهي رقابة ذاتية في المقام الأول، وهي رقابة نابعة من التربية الإسلامية الصحيحة، ومن إيقاظ الضمير، فوجود الوازع الديني الداخلي للعامل يؤدي به إلى الاستمرارية في إتقان عمله، وبذلك فإنه يكون رقيباً على نفسه (الحميدان ، 2014، صفحة 213) ، والدين الإسلامي بمصدره الكتاب والسنة يشكل نظام حياة متكامل، فنظم علاقة الفرد بخالقه وعلاقته بالأفراد الآخرين في مجتمعه، وقدم قواعد سلوكية ترشد إلى الصالح وتحد من السيئ من الأعمال، بعكس الديانات الأخرى التي اقتصر دورها على تنظيم علاقة الفرد بالخالق وتنظيم محدود لعلاقات الفرد بغيره في المجتمع. (الشرقاوي، 1990، صفحة 109)

- **المصدر الاجتماعي** : لكل مجتمع ثقافته الخاصة التي تنظم عاداته وقيمه ومعتقداته وعلاقاته، وولاء وانتماء أفرادهم ونمط عيشهم وممارسات حياتهم، وينقل الموظفون إلى أية منظمة يعملون فيها عادات المجتمع الأكبر الذي يعيشون فيه، وتقاليده وأعرافه، سواء أكانت هذه العادات إيجابية أم سلبية. (العقيلي ، 2014، صفحة 18)

- **المصدر الاقتصادي** : من الطبيعي أن يكون للظروف الاقتصادية التي يعمل في ظلها الفرد تأثيراً مباشراً على المعايير الأخلاقية السائدة، فإذا كان الفرد يعيش في وضع اقتصادي يمكنه من العيش بكرامة مع أفراد أسرته، فإنه من السهل أن نتوقع منه أخلاقاً مثالية؛ أما إن كان وضعه الاقتصادي

لا يمكنه من الوفاء بالتزاماته المتعددة اتجاه أسرته، فيتوقع منه الانحراف والغش والرشوة واستغلال الوظيفة. (بن رمضان ، 2019، صفحة 200)

- **المصدر السياسي** : ويقصد به النظام السياسي الذي يسير المجتمع وانعكاس توجهات هذا النظام على الأفراد، فإذا كان النظام السياسي ديمقراطيا فلا شك أنه سيؤثر على قيم الأفراد وقناعاتهم بالمشاركة والحوار واحترام الرأي الآخر، وإن كان النظام ديكتاتوريا فاسدا لا يتورع عن النهب ويشجع القيم البالية فلا شك بأن تأثيره سيكون سلبيا على توجهات الأفراد في كل مؤسسة. (بن رمضان ، 2019، صفحة 201)

- **المصدر الإداري التنظيمي** : تُعد القوانين والأنظمة والتشريعات على اختلافها وسائل لتنظيم الحياة في المجتمعات، فهي تحدد للموظفين الواجبات الأساسية المطلوب منهم التقيد بها وتنفيذها، كما تحدد سلوكهم وتوجه مسارهم، وتعني أيضا الأسلوب الذي تطبق فيه مبادئ الإدارة داخل المنظمة، وأنماط تقسيم العمل، ونظم الاستراحة والمكافأة، وأشكال الرقابة والعقاب. وهي أيضا تؤثر في قيم الفرد في التزامه وأسلوب عمله. (بن رمضان ، 2019، صفحة 201).

ثانيا: **الأستاذ الجامعي**

1. تعريف الأستاذ الجامعي:

الأستاذ كلمة أصلها فارسي، ومعناها الماهر في عمله ومهنته، أما لغة فتعني الماهر في صناعة يعلمها غيره، وتطلق أيضا على العالم والمعلم البارح احتراماً له، كما تعتبر من الألقاب العلمية على الأعضاء القائمين بشؤون التدريس والإشراف على التعليم العالي من حملة درجة الدكتوراه والماجستير ويعين في الجامعة برتبة أستاذ مساعد، أستاذ مشارك، أستاذ محاضر، أستاذ متميز. (كاظم ، 1992، صفحة 144)

ويتوجب على الأستاذ التحلي بصفات معينة نوجزها فيما يلي: (فاروق، 1997، صفحة 54).

- المظهر اللائق الذي يزيده مهابة، وصحة البدن خاصة النطق السليم الذي يمكنه من أداء عمله على أكمل وجه.

- أن يتسم بالانفعال، بحيث تكون لديه مرونة في التفكير وثقة في النفس، والعدل والحياد والموضوعية وحسن التصرف في المواقف.

- المشاركة الاجتماعية من خلال القدرة على تكوين العلاقات الطيبة بين زملائه وطلبتة، مع التمسك بالقيم الدينية والخلقية والتقاليد الجامعية والتضامن في حالة وجود مشكلات اجتماعية.

- الإمام الواسع بمجال التخصص، مما يمكنه من المقاييس المدرسة و يتيح له عرض المحاضرة بطريقة شيقة مع الشرح الواضح والمبسط، كل هذا مع الشغف المستمر للتعلم.
- الضمير المهني الحي، حيث يتحمل المسؤولية الملقاة على عاتقه، ويسعى إلى تنمية التفكير الابتكاري لدى الطلبة والتأثير الإيجابي فيهم.

2. وظائف الأستاذ الجامعي:

- لقد حدد المشرع الجزائري في القانون الخاص بالأستاذ الباحث الصادر 03 ماي 2008 (الجريدة الرسمية، 2008، صفحة 19)، مهام الأستاذ الجامعي فيما يلي:
- يدرس الأستاذ الجامعي أسبوعيا تسع (9) ساعات.
 - المشاركة في أشغال اللجان التربوية بالإضافة إلى مراقبة الامتحانات.
 - تصحيح نسخ الامتحانات مع المشاركة في أشغال المداولات.
 - تحضير الدروس مع الاستمرار في تحديثها، والإشراف على الرسائل والأطروحات والأبحاث والدراسات العليا.
 - المشاركة في حل المشاكل التي تطرحها التنمية من خلال الدراسات والأبحاث.
 - استقبال الطلبة لمدة أربع ساعات في الأسبوع لتقديم النصائح وتوجيههم.
 - المشاركة في أشغال اللجان الوطنية التي يرتبط موضوعها بمجال تخصصهم.
 - المساهمة في ضبط الأدوات التربوية والعلمية التي لها علاقة بمجال اختصاصهم).
- أما جميع الباحثين فقد اتفقوا على أن مهمات الأستاذ الجامعي هي التدريس والبحث العلمي، مما يضمن خدمة المجتمع. ويمكن عرضها بالشكل الآتي:

1.2 الوظيفة الأكاديمية:

- إن تأدية الأستاذ لوظيفته الأكاديمية تصب في المحافظة على رأس ماله الأكاديمي وتطوير ذاته، وذلك بالتحضير الجيد المستمر للدروس، ومتابعة ما يستجد في موضوع تخصصه، والحفاظ على استمرارية أبحاثه، ومحاولة تعلم مهارات جديدة لخدمة المجتمع، حيث تندرج ضمن هذه الوظيفة مهمة التدريس والإشراف والبحث العلمي، والتي نوضحها فيما يلي:

- **البحث العلمي:** مصطلح أستاذ باحث هو التسمية الحقيقية للمدرسين في الجامعة، بحيث تتكامل أهداف التدريس الجامعي مع أهداف البحث العلمي، فمن المهام الرئيسة للأستاذ القيام بإجراء البحوث العلمية والنظرية والتطبيقية في خدمة المؤسسة الجامعية، والمساهمة في حل المشكلات والقضايا الجامعية، كما يساعده على الرقي بممارساته المهنية في ميدان اهتمامه،

وتشكيل الأفكار الجديدة، فالبحث العلمي هو المحرك الأساسي لكافة قطاعات الدولة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والثقافية والتربوية والعلمية والتكنولوجية، (جلاب ، 2017، صفحة 148) ويرى بعض الباحثين أن أستاذ الجامعة يستطيع أن يخدم المجتمع من خلال ما يلي:

- إهداء النصيحة، وتوفير المعلومات والمعرفة التقنية للأفراد والحكومات والجماعات في المجتمع.
- إجراء البحوث التي تستهدف إيجاد حلول للمشكلات المتعلقة بالسياسات العامة عن طريق المراكز البحثية وربطها بواقع العمل وتقوية الروابط مع المؤسسات الإنتاجية المختلفة.
- حضور المؤتمرات والندوات، ووضع برامج التدريب قصيرة الأجل لتنمية المجتمع، ويرى الكاتب أن هناك مجالاً يساهم به الأستاذ الجامعي، وهو (التدريب)، أي تدريب المدرسين وفق مناهج التدريب. وتدريب الطلبة والإطارات في مختلف الاختصاصات، لكي يصبحوا أساتذة وعلماء وباحثين في مجال البحث العلمي والتطور التكنولوجي في المستقبل.
- حرصهم على إعداد الإطارات والطاقات البشرية التي يحتاجها المجتمع في مختلف مجالات الحياة، وتزويدهم بأحدث المعارف والخبرات، وتنمية قدراتهم لاكتساب معارف وخبرات جديدة.
- حرصهم على مواكبة متغيرات العصر ومستجداته وتنمية المعرفة وتقديمها.
- **التدريس الجامعي:** يُعد التدريس من أهم الوظائف التي ارتبطت بالتعليم الجامعي، يكون عن طريق نقل المعارف والخبرات، من خلال إلقاء المحاضرات وتدريب الطلاب ووضع الامتحانات وتصحيحها، كما يُعد التدريس من العوامل المهمة في عملية التنمية، فهو يعني بنمو الطالب عقلياً ومهارياً ووجدانياً، من خلال تشجيع الطلبة على التفكير المستقل والاعتماد على الذات وزيادة الثقة بالنفس، وهذا لا يتم إلا من خلال أستاذ جامعي جيد الإعداد والتكوين، ومتميز بأساليبه التي تخلق الميل والاهتمام عند الطلبة، والمحافظة على النظام الجامعي داخل قاعة المحاضرات وخارجها، فالميل والدافعية تعد أحد العوامل المهمة في التعلم والتعليم، لأنها تحرك نشاطات الطالب الفكرية المختلفة، وتكشف قابلية الطالب للتفكير والإبداع، وعليه فإن الأستاذ الجامعي الأجود يقدم المادة التدريسية بشكل منظم ومتدرج لعقول الطلبة، ويدعو الطلبة إلى التساؤل والبحث والتقصي، ويطلب منهم المشاركة الإيجابية في التعليم، وبذلك يخلق عملية التفاعل المطلوبة في الموقف التدريسي الفاعل. (عايش ، 1995، صفحة 19).
- **الإشراف:** إن عملية الإشراف على البحوث والرسائل العلمية متعددة الجوانب، فهي تدخل ضمن عملية البحث العلمي، وهي عملية تعليمية لأنها تقدم للطلاب حقائق ومعلومات جديدة، وهي

عملية تنسيقية استشارية لأنها تتضمن إطارا منسقا وتعاوننا وثيقا بين الأستاذ المشرف والمشرف عليهم، وهي عملية فنية وأخلاقية وإنسانية في آن واحد، لأنها تحتاج إلى مشرف أكاديمي مقتدر يعمل على تنمية أخلاقيات البحث العلمي لدى الطالب، والطالب تتوفر لديه جملة من القدرات مما يتيح عملية التفاعل لتحقيق الإنجاز بالمستوى المطلوب. (حاج عتو وشلغوم سارة، 2020، صفحة 50).

2.2 الوظيفة الإدارية: لقد أصبح العمل الإداري الجامعي من أولويات تطوير التعليم الجامعي وتحقيق أهدافه، فلن ينجح أستاذ أو أي نشاط علمي ما لم تكن هناك إدارة جامعية متطورة خبيرة ومستقرة، فهي مصدر للنجاح إن صلحت، ومصدر للخطر إن سيرت نحو التسيير البيروقراطي الذي يبعد المسافة بين الأستاذ وزميله وبينه وبين الطالب، ولعل أفضل من يقوم بهذه الوظيفة هو الأستاذ الجامعي.

إن المنصب الإداري للأستاذ الجامعي يضعه في صراع بين العمل الأكاديمي والعمل الإداري فيصعب عليه التوفيق بينهما، حيث إنه رغم أهمية الدور الذي يقوم به الأستاذ الجامعي عند توليه منصبا إداريا، فهو يؤثر سلبا على الساعات التدريسية القائم بها، وهذا التأثير يختلف حسب الدرجة العلمية، كما يشغله المنصب الإداري عن البحث العلمي، بحيث تقل الأبحاث التي يقوم بها، ويقل حضوره في المؤتمرات العلمية الوطنية والدولية.

ثالثا: مبادئ أخلاقيات العمل في الجامعة

يجب على الجامعة من خلال مهامها المتعددة، المتمثلة في التدريس والبحث وخدمة المجتمع وتوفير الخدمات، تحديد قيمها الأخلاقية الأساسية واحترامها والحرص على تطبيقها من قبل جميع أفراد الأسرة الجامعية (وزارة التعليم العالي ، 2021):

- **الحرية الأكاديمية:** لا يمكن تصور نشاطات التعليم والبحث في الجامعة دون الحرية الأكاديمية التي تُعد الركن الأساسي لهذه النشاطات، فهي تضمن في كنف احترام الغير والتحلي بالضمير المهني والتعبير عن الآراء النقدية بدون رقابة أو إكراه.

- **احترام الحرم الجامعي:** تتطلب ممارسة الحريات الأكاديمية تقديس الحرم الجامعي الذي تلتزم الدولة بضمانه. يساهم كل أفراد الأسرة الجامعية بسلوكياتهم في تعزيز الحريات الجامعية، بحيث يتم ضمان خصوصياتهم وحصانتهم، ويمتنعون عن تفضيل أو تشجيع المواقف والممارسات التي قد تنتهك مبادئ وحريات وحقوق الجامعة، بالإضافة إلى ذلك يجب عليهم الامتناع عن أي نشاط سياسي حزبي داخل كل الفضاءات الجامعية.

- وجوب التقيد بالحقيقة العلمية والموضوعية والفكر النقدي: يقوم البحث وإمكانية التساؤل في المعرفة التي تنتجها وتنقلها مؤسسة التعليم العالي على مبادئ أساسية، هي البحث عن الحقيقة العلمية واعتماد الفكر النقدي، كما تتطلب اشتراط الحقيقة العلمية والكفاءة والملاحظة النقدية للحقائق والتجريب واحترام وجهات النظر وذكر المراجع، والصرامة الفكرية، والإبداع والابتكار.

- **المسؤولية والكفاءة:** إن مفهومي المسؤولية والكفاءة متكاملان، ويتعززان بفضل تسيير مؤسسة التعليم العالي تسييرا قائما على الديمقراطية والأخلاق، ويقتضيان فصل الكفاءات البيداغوجية والعلمية عن المسؤولية الإدارية التي تمارس دائما في خدمة التعليم والبحث. ويجب أن تُخدم كفاءة الأساتذة وتعزز استقلالية الطلبة كمحترفين في المستقبل، كما ينبغي أن ترافق روح المسؤولية الأساتذة والباحثين أثناء ممارسة وظائفهم وكذلك بعد تقاعدهم.

- **النزاهة والأمانة:** إن السعي لتحقيق النزاهة والأمانة الناجمتين عن الكفاءة تقتضيان من أفراد الأسرة الجامعية رفض الفساد بجميع أشكاله، والسرققات العلمية، وجميع حالات تضارب المصالح. كما تتجلى النزاهة أيضًا في الاستخدام الحكيم للأسرة الجامعية للموارد البشرية والمادية المتاحة لها.

- **الاحترام المتبادل:** يرتكز احترام الغير على احترام الذات، لذا يجب على أفراد الأسرة الجامعية الامتناع عن جميع أشكال العنف الرمزي والمادي واللفظي، والتمييز، والتحيز، كما يجب عليهم الامتثال واحترام لوائح القوانين والتنظيمات والتراخيص.

رابعاً: الدراسة الميدانية لمدى التزام الأستاذ الجامعي بأخلاقيات العمل

1. منهج الدراسة:

استخدمت الباحثة المنهج الوصفي لتحليل الاستجابات التي استقينها من الميدان، لوصف درجة التزام الأستاذ الجامعي بأخلاقيات العمل وصفا لواقعه وتحليلاً لتأثره ببعض المتغيرات، من خلال الوصف الكيفي للمعطيات، ثم إعادة تحليلها كمياً من أجل قياس درجة التأثير وإصدار الأحكام التقييمية، ولتحقيق أهداف الدراسة قمنا بتحديد عينة الدراسة كالتالي:

- **عينة الدراسة:** تمثلت عينة الدراسة في الأساتذة الموظفين بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بمختلف درجاتهم، حيث قامت الباحثة بتوزيع استبيان إلكتروني عن طريق البريد الإلكتروني، والذي ضم البريد الإلكتروني لـ 150 أستاذاً، كما وزع الاستبيان على صفحة منبر أساتذة خميس مليانة الموجودة على الفايسبوك، وقد تم تلقي 140 رداً يمثلون بذلك عينة الدراسة.

الجدول 1: توزيع أفراد عينة الدراسة

النسبة %	العدد	الفئة	البعد
58.6	82	الذكور	الجنس
41.4	58	الإناث	
100	140	المجموع	
80.7	113	متزوج	الحالة الاجتماعية
19.3	27	أعزب	
100	140	المجموع	
49.3	59	40-30	العمر
39.3	55	50-40	
11.4	16	60-50	
100	140	المجموع	
14.3	20	أقل من 50 سنة	الخبرة المهنية
23.6	33	من 05 سنوات إلى 10 سنوات	
62.1	87	من 10 سنوات فأكثر	
100	140	المجموع	

المصدر: إعداد الباحثة

وتشير النتائج السابقة إلى ما يلي:

- الجنس: أغلب أفراد العينة هم ذكور بنسبة 82% بينما شكلت الإناث النسبة المتبقية 18% وهذا عائد لتفرغ الذكور للإجابة عن الاستبيان الإلكتروني، الحالة الاجتماعية: أغلب أفراد العينة هم متزوجون بنسبة 80.7 %، العمر: نلاحظ غالبية أفراد عينة الدراسة من الذين تراوحت أعمارهم ما بين 30 إلى 40 سنة حيث كانت نسبتهم 49.3 %، أما بالنسبة لسنوات الخبرة المهنية فقد شكلت الفئة من 10 سنوات فأكثر الغالبية بنسبة 87 % وهو ما يتماشى مع العمر التقريبي للكلية حيث كانت نسبة التوظيف عالية.

- أداة جمع البيانات: هي عبارة عن استبيان يتكون من 36 عبارة مقسمة إلى ثلاثة محاور:
- المحور الأول: مدى التزام الأستاذ بأخلاقيات العمل في مجال التدريس ويتكون من 12 عبارة.
- المحور الثاني: مدى التزام الأستاذ بأخلاقيات العمل في مجال الإشراف ويتكون من 12 عبارة.
- المحور الثالث: مدى التزام الأستاذ بأخلاقيات العمل في مجال علاقته مع الإدارة ويتكون من 12 عبارة.

كما تم الاعتماد على مقياس ليكرت ذي الأبعاد الثلاثة للإجابة عنها وفق ثلاثة بدائل هي:

موافق (3)، محايد (2)، غير موافق (1) ووفق الفئات التالية:

الجدول 2: أبعاد اتجاه رأي العينة

اتجاه الرأي	المتوسط الحسابي
غير موافق	من 1 إلى 1.66
محايد	من 1.67 إلى 2.33
موافق	من 2.34 إلى 3

- صدق وثبات الأداة:

- **الصدق الظاهري:** للتأكد من صدق وثبات الأداة قمنا بعرض أداة الدراسة على عدد من المحكمين المتخصصين، وقد بلغ عددهم (07)، وذلك من أجل تحكيمه، والذين أشاروا إلى قبول عبارات الاستبيان مع تعديل بسيط في بعض العبارات سواء من حيث الصيغة أو التحديد.

- **صدق الاتساق الداخلي:** قمنا بتحديد مدى الاتساق الداخلي لكل محور، بحساب معامل الارتباط بيرسون بين مجموع درجات كل محور (مجال) والدرجة الكلية للاستبيان، من الجدول يتضح أن جميع المجالات مع الدرجة الكلية دالة إحصائياً عند 0.01 مما يدل على أن المقياس على درجة عالية من الاتساق الداخلي، مما يعطي الثقة بهذه الأداة.

الجدول 3: قيمة معامل الارتباط بين المجال والدرجة الكلية

مجال التعامل مع الإدارة	مجال الإشراف	مجال التدريس
,481**	,329**	1
,676**	1	,329**
1	,676**	,481**

** دالة إحصائياً عند 0.01

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج spss v 23

- **الثبات:** كما تم استخدام مقياس ألفا كرونباخ لتحديد درجة اعتمادية على الاستبيان، حيث كانت قيمته لكل محاور الدراسة تساوي (0.883)، وهي قيمة مرتفعة، مما يدل على أن المقياس على ثبات عال وبدرجة جيدة لاستخدامه لغرض الدراسة، وهي موضحة في الجدول التالي:

الجدول 4: قيمة معامل الثبات ألفا كرونباخ

معامل الثبات	عدد العبارات
0.833	36

المصدر: اعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج spss v23

2. مناقشة النتائج وتحليلها واختبار الفرضيات:

في هذا الجزء عرض مفصل لنتائج الدراسة التي توصلت إليها الباحثة ومناقشتها وتفسيرها في ضوء تساؤلات الدراسة وأهدافها المرسومة، وتفصيلها على النحو التالي:

- النتائج المتعلقة بالمجالات الثلاثة:

الجدول 5: ترتيب مجالات الاستبيان الثلاثة

الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المجال
1	2.650	33.74	الالتزام بأخلاقيات العمل في مجال التدريس
3	3.003	31.33	الالتزام بأخلاقيات العمل في مجال الإشراف
2	3.300	32.19	الالتزام بأخلاقيات العمل في مجال التعامل مع الإدارة

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج spss v23

يتضح من الجدول رقم 4 أن متوسط الدرجة الكلية هو 32.42 وكان ترتيب المجالات تنازلياً كما يلي:

يلبي:

- المجال 1: مجال التدريس

- المجال 2: مجال التعامل مع الإدارة

- المجال 3: مجال الإشراف

وهذا الترتيب يعبر عن مدى عناية الأساتذة بالأخلاقيات نحو وظيفتهم، ولا شك أن يكون للتدريس الأولوية، يليه مجال التعامل مع الإدارة، وهم الذين يتعاملون معهم في المقام الأول، لذا سبقت أهميته مجال الإشراف الذي رتب في الأخير، وهذا نظراً لأن العديد من الأساتذة في الكلية لا يكلفون به.

الجدول 6: ترتيب عبارات الاستبيان

رقم العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	ترتيب العبارات
01	2,8786	0,45626	3.40	8
02	2,7571	0,61012	6.38	21
03	2,8000	0,49748	2.39	15
04	2,8214	0,55318	5.39	12
05	2,8857	0,38094	4.40	6
06	2,6643	0,60704	3.37	29
07	2,8143	0,48851	4.39	11
08	2,9143	0,28095	8.40	4
09	2,7286	0,58572	2.38	27
10	2,8071	0,50745	3.39	14
11	2,7786	0,50987	9.38	18
12	2,8929	0,31041	5.40	5
13	2,9714	0,16720	6.41	1
14	1,9929	0,87734	9.27	34

32	1.36	0,66860	2,5786	15
33	7.34	0,66211	2,4786	16
23	4.38	0,48535	2,7429	17
17	0.39	0,46124	2,7857	18
9	1.40	0,34371	2,8643	19
2	0.41	0,25846	2,9286	20
16	1.39	0,50174	2,7929	21
30	0.37	0,63554	2,6429	22
10	4.39	0,44213	2,8143	23
36	4.24	0,84284	1,7429	24
28	6.37	0,55081	2,6857	25
31	6.36	0,65245	2,6143	26
25	3.38	0,48888	2,7357	27
7	3.40	0,38809	2,8786	28
35	0.25	0,79373	1,7857	29
20	6.38	0,57366	2,7571	30
19	9.38	0,52379	2,7786	31
3	9.40	0,27003	2,9214	32
26	3.38	0,58286	2,7357	33
24	4.38	0,51414	2,7429	34
13	3.39	0,46297	2,8071	35
22	5.38	0,49639	2,7500	36

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج spss v23

العبارات التي تصدرت الترتيب هي:

جاءت العبارة (13): يقدم الأستاذ النصيحة في عملية اختيار الموضوع في المرتبة الأولى، والتي تدرج ضمن مجال الإشراف، مما يعكس مسؤولية الأستاذ اتجاه طلبته، ثم تليها العبارة (20): يحترم الأستاذ اللوائح المنظمة لقواعد إعداد الرسائل الجامعية، مما يدل على توافر بعد احترام القوانين، أما العبارة (32): يقوم الأستاذ بتعويض الحصاص في حالة الغياب إذا اقتضى الأمر فتتدرج ضمن بعد المسؤولية وتشاطرها العبارة (08): يتحمل الأستاذ مسؤولية أي خطأ يصدر منه أثناء الحصة في هذا البعد، حيث تنم هذه العبارة عن مسؤولية الأستاذ اتجاه ما يقدمه لطلبه باعتبار التدريس أمانة يجب تأديتها إلى أصحابها على أكمل وجه، أما العبارة (12): يحرص الأستاذ على عدم التمييز بين الطلبة فتدخل ضمن مبدأ العدل والمساواة.

ومنه نستنتج أن أبعاد ومبادئ أخلاقيات العمل متوفرة بدرجة عالية، ولاسيما فيما تعلق بالمسؤولية واحترام القوانين والأمانة ومبدأ العدل والمساواة.

أما العبارات التي جاءت في ذيل الترتيب فهي كالاتي:

- العبارة (15): يتجنب الأستاذ الإشراف على مواضيع خارج تخصصه.
- العبارة (16): يتأكد الأستاذ من قدرة الطالب على القيام ببحثه وتحت إشرافه.
- العبارة (14): يوجه الأستاذ الطلبة إلى مواضيع سبقت دراستها مما يسهل بحثهم.
- العبارة (29): يسعى الأستاذ إلى الاستفادة من وظيفته وتسخير الجامعة من أجل مصلحته.
- العبارة (24): يستفيد الأستاذ من بحوث الطلبة لإنجاز أبحاثه الخاصة.
- وتعتبر جميع هذه العبارات سلبية وزعت في محاور الدراسة بغية التأكد من صدق إجابات العينة.
- النتائج المتعلقة بالمحور الأول: ما مدى التزام الأستاذ بأخلاقيات العمل في مجال التدريس؟
- تم رصد استجابات الأساتذة ل فقرات الاستبيان ثم معالجتها إحصائياً واستخراج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري، ومن ثم ترتيب الاستبيان تنازلياً كما يلي:

الجدول 7: اتجاهات أفراد عينة الدراسة الخاصة بمجال التدريس

رقم العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	رتبة العبارة
01	2.8786	0.456	4
02	2.7571	0.610	10
03	2.8000	0.497	8
04	2.8114	0.553	5
05	2.8857	0.380	3
06	2.6643	0.607	12
07	2.8143	0.488	6
08	2.9143	0.280	1
09	2.7286	0.585	11
10	2.8071	0.507	7
11	2.7786	0.509	9
12	2.8929	0.310	2

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج spss v23

- يتضح من الجدول ترتيب العبارات بالشكل التالي:
- العبارة رقم (08): يتحمل الأستاذ مسؤولية تصحيح أي خطأ يصدر منه أثناء الحصة.
- العبارة رقم (12): يحرص الأستاذ على عدم التمييز بين الطلبة.
- العبارة رقم (05): يسعى الأستاذ إلى الوقت المخصص للحصة بما يحقق مصلحة الطالب.
- العبارة رقم (01): يعتبر الأستاذ التدريس رسالة مقدسة قبل أن تكون وظيفة.
- العبارة رقم (04): يتمتع الأستاذ بالحرية الأكاديمية في تقديم الدروس.
- العبارة رقم (07): يلتزم الأستاذ بعدم إسناد حصته لأستاذ آخر.

بالنظر إلى العبارات التي حازت على أعلى الدرجات نجد أن الأستاذ بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بخميس مليانة يولي عناية كبيرة بمبادئ أخلاقيات العمل ويحرص على تطبيقها في الواقع، حيث نلمس من خلال هذا الترتيب وجود كل من مبدأ المسؤولية ومبدأ العدالة والمساواة ومبدأ احترام الوقت.

في حين نجد أنه لا يولي أهمية كبيرة لبعض المبادئ مثل مبدأ احترام القوانين ومبدأ التقيد بالموضوعية، وهذا راجع لتداعيات جائحة كورونا، فنجد العبارة رقم(03): يحترم الأستاذ البرنامج المسطر من الإدارة بمتوسط حسابي قدره 2.81، وهذا راجع إلى الفترة الاستثنائية التي تمر بها الجامعة، حيث أصبح من المستحيل إدراك كل البرنامج نتيجة تقليص الوقت المخصص للدروس، والذي امتد أثره إلى العبارات الباقية من العبارة رقم(11): يسعى الأستاذ إلى ترغيب الطلبة وتحفيزهم على طلب العلم، أما العبارة رقم(02): يختار الأستاذ المقاييس التي تدخل ضمن اختصاصه فرد بعض الأساتذة أنهم ضمن وزارة البحث العلمي وبذلك فهم مجبرون على توسيع آفاق معرفتهم خصوصا وأن المقاييس إلى حد ما مترابطة. لتليها في الأخير العبارة رقم(09): يعتمد الأستاذ أسلوبا واضحا في إعداد الامتحان والذي يكون يتماشى مع مستوى الطلبة والعبارة رقم(06): يتابع الأستاذ باستمرار المستجدات العلمية في المقاييس المدرسة.

- النتائج المتعلقة بالمحور الثاني: ما مدى التزام الأستاذ بأخلاقيات العمل في مجال الإشراف؟

تم رصد استجابات الأساتذة لفقرات الاستبيان ثم معالجتها إحصائيا واستخراج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري، ومن ثم ترتيب الاستبيان تنازليا كما يلي:

الجدول 8: اتجاهات أفراد عينة الدراسة الخاصة بمجال الإشراف

رقم العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	رتبة العبارة
13	2.9714	0.167	1
14	1.9929	0.877	11
15	2.5786	0.668	9
16	2.4786	0.662	10
17	2.7429	0.485	7
18	2.7857	0.4612	6
19	2.8643	0.343	3
20	2.9286	0.258	2
21	2.7929	0.501	5
22	2.6429	0.635	8
23	2.8143	0.442	4
24	1.7429	0.842	12

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج spss v23

العبارة رقم(13): يقدم الأستاذ النصيحة في عملية اختيار الموضوع.
 العبارة رقم(20): يحترم الأستاذ اللوائح المنظمة لقواعد إعداد الرسائل العلمية.
 العبارة رقم(19): يحرص الأستاذ على متابعة الطلبة وتدوين الملاحظات الخاصة بكل بحث.
 العبارة رقم(23): يقيم الأستاذ نتائج بحوث الطلبة بدقة وبدون تحيز.
 العبارة رقم(21): يساعد الأستاذ الطلبة بكل الطرق لإتمام البحث في الوقت المناسب.
 العبارة رقم(18): يلتزم الأستاذ بمواعيد الإشراف على الرسائل العلمية.
 العبارة رقم(17): يوجه الأستاذ الطلبة إلى القراءة والاطلاع على أحدث المراجع.
 العبارة رقم(22): يساعد الأستاذ كل الطلبة حتى ولم يكونوا تحت إشرافه، وجاءت وفق هذا الترتيب
 على اعتبار أن بعض الأساتذة المشرفين يرفضون فكرة تعامل أساتذة آخرين مع الطلبة الذين هم
 تحت إشرافهم.

العبارة رقم(15): يتجنب الأستاذ الإشراف على مواضيع خارج تخصصه.
 العبارة رقم(16): يتأكد الأستاذ من قدرة الطالب على القيام ببحثه وتحت إشرافه.
 العبارة رقم(14): يوجه الأستاذ الطلبة إلى مواضيع سبقت دراستها مما يسهل بحثهم، فعادة ما يبحث
 الأساتذة عن التجديد في المواضيع لمواكبة التطورات في الساحة العلمية والاقتصادية والاجتماعية
 وحتى السياسية.

العبارة رقم(24): يستفيد الأستاذ من بحوث الطلبة لإنجاز أبحاثه الخاصة، والتي تحصلت على آخر
 ترتيب ضمن عبارات الاستبيان ككل بمتوسط حسابي 1.7429 وانحراف معياري يقدر بـ 0.842.

- النتائج المتعلقة بال محور الثالث: ما مدى التزام الأستاذ بأخلاقيات العمل في مجال
 التعامل مع الإدارة؟

تم رصد استجابات الأساتذة لفقرات الاستبيان ثم معالجتها إحصائياً واستخراج المتوسط الحسابي
 والانحراف المعياري، ومن ثم ترتيب الاستبيان تنازلياً كما يلي:

الجدول 9: اتجاهات أفراد عينة الدراسة الخاصة بمجال التعامل مع الإدارة

رقم العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	رتبة العبارة
25	2.6857	0.550	10
26	2.6143	0.652	11
27	2.7357	0.488	8
28	2.8786	0.388	2
29	1.7857	0.793	12
30	2.7571	0.573	5
31	2.7786	0.523	4
32	2.9214	0.270	1

9	0.582	2.7357	33
7	0.514	2.7429	34
3	0.462	2.8071	35
6	0.496	2.7500	36

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج spss v23

أظهرت نتائج الدراسة أن العبارة رقم(32): يقوم الأستاذ بتعويض الغياب إذا اقتضى الأمر أكثر أهمية بالنسبة للأساتذة، وهذا نابع من روح المسؤولية التي يتحلى بها، كما تؤكد العبارة رقم(28): يستخدم الأستاذ ممتلكات الكلية في أغراض العمل فقط، الأخلاق التي يتصف بها الأستاذ الجامعي في المحافظة على ممتلكات الدولة، لتتضح علاقته مع الإدارة ومسؤوليته اتجاهها في كل من العبارة رقم(35): يحترم الأستاذ السرية في مضمون المداولات والنقاشات التي تدور في الهيئات التي يشارك فيها والعبارة رقم(31): يحرص الأستاذ على تبرير غيابه للإدارة والعبارة رقم(30): يحترم الأستاذ مواعيد الاجتماعات مع الهيئات الإدارية، وذلك حرصا منه على توطيد العلاقة بينه وبين الإدارة من أجل سيرورة أفضل للأعمال المختلفة.

العبارة رقم(36): يكرس الأستاذ مبدأ الشفافية ويستخدم حق الطعن في القرارات إذا اقتضى الأمر، العبارة رقم(34): يمتنع الأستاذ عن أي موقف يؤدي إلى تضارب المصالح يضر بالمؤسسة، العبارة رقم(27): يحرص الأستاذ على اتباع كافة التعليمات الصادرة من الإدارة، العبارة رقم(33): يتحلى الأستاذ بالإنصاف وعدم التمييز بين أفراد الطاقم الإداري، العبارة رقم(25): يحرص الأستاذ على الاطلاع على ميثاق أخلاقيات العمل والعمل به.

أما العبارة رقم(29): يسعى الأستاذ إلى الاستفادة من وظيفته وتسخير الجامعة من أجل مصلحته، فهي عبارة سلبية.

- اختبار فرضيات الدراسة:

اختبار الفرضية الأولى: تنص الفرضية على أنه يلتزم الأستاذ الجامعي بأخلاقيات العمل في مجال التدريس بدرجة عالية.

الجدول 10: اختبار الفرضية الأولى

حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	اختبار T	درجة الحرية	درجة المعنوية Sig	مجال الثقة 95 %	
						الدنيا	العليا
140	33.7429	2.65084	14.798	139	0.000	3.3694	4.4048

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج spss v23

من خلال الجدول نجد أن الاختبار T يساوي 14.798 ودرجة المعنوية sig=0.000 وهي أقل من مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$ ومنه هناك دلالة إحصائية للاختبار وبالتالي إجابات أفراد العينة للمحور الأول من الاستبيان انحازت للجانب الإيجابي (التوافق)، ومنه تتأكد صحة الفرضية الأولى. **اختبار الفرضية الثانية:** يلتزم الأستاذ الجامعي بأخلاقيات العمل في مجال الإشراف على الرسائل العلمية بدرجة عالية.

الجدول 11: اختبار الفرضية الثانية

مجال الثقة 95 %		التباين	درجة المعنوية Sig	درجة الحرية	اختبار T	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	حجم العينة
العليا	الدنيا							
4.9355	4.1210	4.52778	0.000	139	21.954	3.00745	31.57	140

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج spss v23

من خلال الجدول نجد أن الاختبار T يساوي 21.954 ودرجة المعنوية sig=0.000 وهي أقل من مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$ ومنه هناك دلالة إحصائية للاختبار وبالتالي إجابات أفراد العينة للمحور الثاني من الاستبيان انحازت للجانب الإيجابي (التوافق)، ومنه تتأكد صحة الفرضية الثانية. **اختبار الفرضية الثالثة:** يلتزم الأستاذ الجامعي بأخلاقيات العمل في مجال التعامل مع الإدارة بدرجة عالية.

الجدول 12: اختبار الفرضية الثالثة

مجال الثقة 95 %		التباين	درجة المعنوية Sig	درجة الحرية	اختبار T	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	حجم العينة
العليا	الدنيا							
14.2096	12.1238	13.16667	0.000	139	24.956	3.30662	32.1929	140

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج spss v23

من خلال الجدول نجد أن الاختبار T يساوي 24.956 ودرجة المعنوية sig=0.000 وهي أقل من مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$ ومنه هناك دلالة إحصائية للاختبار وبالتالي إجابات أفراد العينة للمحور الثالث من الاستبيان انحازت للجانب الإيجابي (التوافق) ومنه تتأكد صحة الفرضية الثالثة. **اختبار الفرضية الرابعة:** هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إلزام الأساتذة بأخلاقيات العمل تبعا للمتغيرات الشخصية: **متغير العمر:** يوضح الجدول التالي معامل الترابط بين متغير العمر والمجالات الثلاثة المدرسة

جدول 13: التزام الأساتذة بأخلاقيات العمل تبعا لمتغير العمر

مجال التعامل مع الإدارة	مجال الإشراف	مجال التدريس	
0.080	0.188*	-0.197*	معامل الارتباط
0.346	0.026	0.020	الدلالة الإحصائية

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج spss v23

من الجدول يتضح أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متغير العمر ومجال الإشراف إلا أنها ضعيفة، أما فيما يخص التعامل مع الإدارة فلا توجد فروق ذات دلالة إحصائية.

- متغير الجنس:

جدول 14: التزام الأساتذة بأخلاقيات العمل تبعا لمتغير الجنس

مجال التعامل مع الإدارة	مجال الإشراف	مجال التدريس	
14.582a	64.045a	47.197a	معامل بيرسون مربع كاي
0.443	0.025	0.000	الدلالة الإحصائية

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج spss v2

من الجدول نلاحظ أنه لا توجد دلالة إحصائية بين متغير الجنس ومجال التدريس لكن توجد علاقة ضعيفة بين متغير الجنس ومجال الإشراف إلا أنها متوسطة بين متغير الجنس والتعامل مع الإدارة.

- متغير الحالة الاجتماعية:

جدول 15: التزام الأساتذة بأخلاقيات العمل تبعا لمتغير الحالة الاجتماعية

مجال التعامل مع الإدارة	مجال الإشراف	مجال التدريس	
a26.64	17.220a	a9.531	معامل بيرسون مربع كاي
0.211	0.005	0.515	الدلالة الإحصائية

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج spss v23.

يوجد ارتباط بين الحالة الاجتماعية ومجال التعامل مع الإدارة بدرجة متوسطة إلا أنه بدرجة ضعيفة مع مجال التدريس والإشراف على الرسائل العلمية.

- متغير الخبرة المهنية:

جدول 16: التزام الأساتذة بأخلاقيات العمل تبعا لمتغير سنوات الخبرة المهنية

مجال التعامل مع الإدارة	مجال الإشراف	مجال التدريس	
-*0.172	-0.109	-0.154	معامل الارتباط
0.043	0.199	0.069	الدلالة الإحصائية

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج spss v23

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات متغير الخبرة المهنية ومدى التزام الأستاذ الجامعي بأخلاقيات العمل في مجال التدريس، والإشراف، والتعامل مع الإدارة.

الخاتمة:

بدأ الاهتمام في الآونة الأخيرة بجانب أخلاقيات العمل من طرف المشرفين على قطاع التعليم العالي والبحث العلمي، بوضع ميثاق أخلاقيات وآداب الجامعة، يسير عليه كل فرد ينتمي للأسرة الجامعية، وهو موجه خاصة للأستاذ الجامعي باعتباره أهم الفاعلين في مجال البحث العلمي، لذلك يتوجب عليه التقيد بأخلاقيات العمل أثناء ممارسته لمهنته النبيلة حتى يرتقي بالبحث العلمي إلى مستويات أحسن.

- نتائج الدراسة:

- تشكل أخلاقيات العمل من مجموعة من المبادئ والأبعاد التي تتأثر فيما بينها وتؤثر في أخلاقيات وسلوك الأستاذ الجامعي ومن بينها احترام القوانين، المسؤولية، النزاهة، الحرية الأكاديمية والموضوعية.
- تعد أخلاقيات العمل من أهم الموجهات المؤثرة في سلوك الأستاذ يسترشد بها في عمله ويقوم بها علاقاته مع الآخرين تقويماً ذاتياً يعينه على اتخاذ القرارات السليمة ليكون أكثر انسجاماً وتوافقاً مع مهنته ومع الآخرين.
- تصدر مجال التدريس اهتمام العينة، مما يعبر عن مدى عناية الأساتذة بالأخلاقيات نحو وظيفتهم الرئيسية.
- أكدت نتائج الدراسة على أن الأستاذ الجامعي ملتزم بدرجة كبيرة بأخلاقيات مهنته في مجالات التدريس والإشراف والتعامل مع الإدارة، وهذا دليل على الالتزام بأخلاقيات المهنة الذي يسير الجامعة.
- عبرت النتائج عن أخلاقيات بحاجة للعناية والاهتمام والتعزيز، وبذلك يتوجب على كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بخميس مليانة توجيه الجهود نحو زيادة إدراك الموظفين عامة والأساتذة خاصة بالقيم الأخلاقية.
- التوصيات:
- ضرورة توخي الجدية في تطبيق ميثاق أخلاقيات المهنة.
- بلورة رؤية واضحة فيما يخص أخلاقيات العمل وإدراجها ضمن الأهداف الاستراتيجية.
- اقتناع الأستاذ بأنه قدوة لطلبته ويؤثر فيهم بطريقة مباشرة وغير مباشرة.

- عقد دورات تدريبية متخصصة أثناء العمل في أخلاقيات العمل من قبل خبراء تربويين مختصين في هذا المجال.
- ضرورة تدريب الطلبة على أخلاقيات العمل من خلال ممارسة نشاطات البحث العلمي.
- تدريس أخلاقيات المهنة في آخر كل مسار تدريسي.
- ضرورة تقدير جهود الأساتذة وتحفيزهم وتوفير مناخ عمل آمن خالٍ من الضغوط.

قائمة المراجع

1. أحمد علي صالح، والدوري زكرياء. (2009). إدارة الأعمال منظور سلوكي. الأردن: دار البازوري.
2. محمود زيتون عايش. (1995). أساليب التدريس الجامعي. لبنان: دار الشروق.
3. سامية بن رمضان. (2019). مصادر أخلاقيات العمل الوظيفي قراءة سوسولوجية. مجلة الباحث في العلوم الانسانية، 05، 193-204.
4. سعد حاج عتو، وشلغوم سارة. (2020). أخلاقيات المهنة الجامعية في الإشراف على الأعمال الجامعية. مجلة بيبليوفيليا، 05، الصفحات 45-61.
5. عابد المشوخي. (2003). أخلاقيات مهنة الوراقة في الحضارة الإسلامية. مجلة جامع الملك سعود، 417-478.
6. عبد النور كاظم. (1992). دور الأستاذ الجامعي في تحفيز الإبداع الفني. الأردن: مجلة اتحاد الجامعات العربية.
7. مصباح جلاب. (2017). مدى التزام الأستاذ الجامعي بميثاق أخلاقيات البحث العلمي في الجامعة الجزائرية. مجلة الجامع في الدراسات النفسية والعلوم التربوية، 06، الصفحات 142-160.
8. هيا عبد الرحمن العقيلي. (2014). أخلاقيات العمل وعلاقتها بالرضا الوظيفي. السعودية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية: رسالة غير منشورة.
9. وزارة التعليم العالي والبحث العلمي. (2021). ميثاق الآداب والأخلاقيات الجامعية. تم الاسترداد من وزارة التعليم العالي والبحث العلمي: mers.dz
10. الجمهورية الجزائرية، الجريدة الرسمية. (2008). مرسوم تنفيذي رقم 130-08 مؤرخ في 03 ماي 2008. القانون الأساسي الخاص بالأستاذ الباحث، العدد 23، 18-29. الجزائر.
11. الفيروز أبادي. (2005). القاموس المحيط. لبنان: مؤسسة الرسالة.
12. بلال خلف السكارنة. (2019). أخلاقيات العمل. عمان: دار المسيرة للطباعة والنشر.
13. جمال نصار. (2004). مكانة الأخلاق في الفكر الإسلامي. مصر: دار الوفاء.
14. سعيد الغامدي. (2010). أخلاقيات العمل ضرورة تنموية ومصلحة شرعية. السعودية: الإدارة العامة للثقافة والنشر.
15. صادق مهدي السعيد. (1983). مفهوم العمل وأحكامه العامة في الإسلام. بغداد: مطبعة مؤسسة الثقافة العمالية.
16. عبده فله فاروق. (1997). أستاذ الجامعة الدور والممارسة. مصر: دار زهراء الشرق.
17. عصام بن عبد الحسن الحميدان. (2014). أخلاقيات المهنة في الاسلام. السعودية: العبيكان للنشر.
18. محمد عبد الله الشرفاوي. (1990). الفكر الأخلاقي دراسة مقارنة. بيروت: دار الجيل.

19. J,r Schermerhon. (2000). Organization behavior. New York: Willy & Sons co
Nigro, al, Fleix. (1984). Modem public Administration. Shers: Harper and Row Publishers. ,

20. P,W, Van valock. (1967). Ethics management handbook of business administration
New York: hill book co.