

أثر الالتزام بأخلاقيات مهنة التدريس الجامعي على الأداء الوظيفي في الجامعة الجزائرية The Impact of the Commitment to the Ethics of the University Teaching Profession on Job Performance at the Algerian University

د. يوسف كمال، جامعة محمد بوضياف بالمسيلة/الجزائر، Yousfi_kamal@yahoo.com

د. بن محمد إيمان، جامعة 20 أوت 1955/الجزائر، imane_benmohamed@yahoo.fr

تاريخ استلام المقال: 2019/04/24 تاريخ قبول النشر: 2019/05/31

ملخص:

استهدفت الدراسة اختبار تأثير أخلاقيات مهنة التدريس على الأداء الوظيفي لدى الأستاذ الجامعي، ولتحقيق هذا الهدف تم تصميم استمارة استبيان الكترونية عرضت على مجموعة من الأساتذة المشتركين في مواقع ومجموعات إلكترونية ذات صلة بالجامعة والبحث العلمي، وقد تم الحصول على (193) استمارة صالحة للتحليل. وباستخدام الوسائل الإحصائية المناسبة لتحليل البيانات توصلت الدراسة إلى جملة من النتائج كان أبرزها: وجود تأثير ذو دلالة إحصائية لأخلاقيات مهنة التدريس الجامعي على الأداء الوظيفي لدى الأساتذة الجامعيين المبحوثين. وفي ضوء هذه النتائج تم صياغة جملة من التوصيات أهمها: ضرورة دعم وتنمية أخلاقيات مهنة التدريس الجامعي بمختلف مستوياتها من خلال تحسين البيئة التنظيمية، وبالتالي تحسين الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي. الكلمات المفتاحية: أخلاقيات المهنة، التدريس الجامعي، الأداء الوظيفي، الجامعة الجزائرية.

تصنيف (JEL): I23, M12

Abstract

The aim of the study was to test the impact of teaching ethics on the academic performance of the university professor, To achieve this goal, an electronic questionnaire was designed and presented to a group of professors who participated in websites and electronic collections related to the university and scientific research. Where (193) valid forms of analysis were obtained. The study reached a number of results, the most prominent of which were: The existence of a statistically significant effect on the work ethic of the university graduates. In the light of these results, a number of recommendations have been formulated that support and support work ethic at various levels in the university.

Keywords: Professional Ethics, Teaching Profession, Job Performance, Algerian University.

JEL classification: I23, M12

مقدمة

تواجه مؤسسات التعليم العالي مجموعة من التحديات والمشكلات التي ظهرت نتيجة التطورات والتغيرات السريعة، كالتغيرات التكنولوجية والاجتماعية والاقتصادية وحتى النفسية التي يشهدها القرن الحالي. وتمثل أخلاقيات مهنة التدريس أبرز هذه التحديات وأهمها، وهو ما يتطلب تبني أنماط وصفات سلوكية أخلاقية في المحيط الجامعي، وذلك لانعكاس أثرها الإيجابي على أداء الأساتذة الجامعيين في مؤسسات التعليم العالي، إذ لا يمكن فصل أخلاقيات مهنة التدريس عن الأخلاق أو القيم الأخلاقية العامة للأساتذة الجامعيين في مؤسسات التعليم العالي.

والقيم الأخلاقية بشكل عام وأخلاقيات مهنة التدريس بشكل خاص نالت اهتمام المختصين في العديد من المجالات، باعتبارها من أهم المقومات التي يتحدد بتطورها وتقدمها مستوى أداء أي مؤسسة تعليمية، كما أن السلوك الأخلاقي للأساتذة الجامعيين يعد ترجمة للصفات الأخلاقية التي ينبغي على الفرد المسلم التحلي بها في التعامل مع الآخرين خاصة في مكان العمل؛ ويعد الالتزام بهذه الصفات في مجال العمل الأكاديمي واجب وأهم، وذلك لأن العمل الأكاديمي من تدريس وإشراف وبحث هو محور علاقة مباشرة بين الأساتذة الجامعيين ومن حولهم ممن معهم من الزملاء، والطلبة وجميع العاملين في مؤسسات التعليم العالي.

ولأهمية الكادر الأكاديمي في مؤسسات التعليم العالي، باعتباره هو الذي يقدم المعلومات، وهو الذي يطور وينمي المعلومات لدى الطالب، وهو الذي يصنع المعلومة، ويؤلف المناهج، ويضع الاستراتيجيات التي تسيّر عليها؛ والجامعة باعتبارها مؤسسة تعليمية تعنى أساساً بتشكيل العقول ونشر المعرفة وتخريج كوادر متميزة في التخصصات المطلوبة للمجتمع، كل هذا لن يتحقق إلاّ تزامناً مع توافر بيئة أخلاقية تتميز بوعي الأساتذة لمسؤولياتهم الأخلاقية وانسجام سلوكيات أعضائها مع الأخلاق في البيئة الجامعية.

و استناداً إلى ما تقدم؛ فإن الدراسة الحالية تسعى إلى الكشف عن مدى تأثير أخلاقيات مهنة التدريس الجامعي على الأداء الوظيفي لدى الأستاذ الجامعي من وجهة نظر أساتذة الجامعة الجزائرية أنفسهم. ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة الحالية فإن الباحثان قسّما الدراسة إلى ثلاث محاور أساسية، الأول يشير إلى المنهجية العلمية للدراسة، والثاني يقدم توضيح عن الخلفية الأدبية لمتغيرات الدراسة، أما المحور الأخير فيسلط الضوء على الجانب العملي للدراسة.

الإشكالية.

تُعَدُّ أخلاقيات المهنة بشكل عام وأخلاقيات مهنة التدريس بشكل خاص من المواضيع التي نالت إهتمام كبير في السنوات الأخيرة من القرن العشرين، حيث أصبحت من أهم الموجهات المؤثرة في سلوك الأفراد العاملين في المؤسسات وعلى الجانب الأكاديمي خاصة، لما لها من أهمية في تحسين المردود العام للعمل، وذلك من خلال أسس علمية مبنية على أعلى درجات الخلق القويم الذي يعكس النتائج الحقيقية للأداء، ومن ثم تقديم أفضل الخدمات وفي شتى المجالات ولكافة شرائح المجتمع. وهو ما يفرض على مؤسسات التعليم العالي السير نحو هذا الاتجاه بواسطة نظام فعال للثقافة، والالتزام بأخلاقيات المهنة وتحسين البيئة الداخلية، لتحقيق الأداء الوظيفي المنشود من الأساتذة الجامعيين.

ومن هذا المنطلق يمكن تحديد إشكالية الدراسة في التساؤل الرئيس التالي:

ما مدى تأثير الالتزام بأخلاقيات المهنة على الأداء الوظيفي للأستاذ في الجامعة الجزائرية؟

وللإجابة عن هذه الإشكالية يمكن صياغة التساؤلات الفرعية الآتية:

1. ما مستوى التزام الأستاذ في الجامعة الجزائرية بأخلاقيات المهنة؟
2. ما مستوى الأداء الوظيفي للأستاذ في الجامعة الجزائرية ؟
3. ما طبيعة العلاقة والتأثير بين أخلاقيات المهنة لدى الأستاذ في مجال علاقته ب (الإدارة، والأساتذة، والطلبة) ومستوى الأداء الوظيفي الذي يقدمه في الجامعة الجزائرية؟

فرضيات الدراسة:

تستند الدراسة الحالية إلى فرضيتين رئيسيتين؛ هما:

— الفرضية الرئيسة الأولى:

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين أخلاقيات المهنة لدى الأستاذ الجامعي في مجال علاقته ب (الإدارة، والأساتذة، و الطلبة) ومستوى الأداء الوظيفي الذي يقدمه.

— الفرضية الرئيسة الثانية:

تؤثر أخلاقيات المهنة لدى الأستاذ الجامعي في مجال علاقته بالإدارة، والأساتذة الزملاء، و الطلبة تأثيراً ذا دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) على الأداء الوظيفي للأستاذ في الجامعة الجزائرية ؟

أهمية الدّراسة.

تبرز أهمية الدّراسة من خلال محاولتها سد الفجوة في المكتبة العربية بصفة عامة والجزائرية على وجه الخصوص، فهذه الدراسة- على حسب إطلاع الباحثان- تركز على موضوع مهم لم يأخذ حقه الكافي من قبل الباحثين، إذ تعتبر من أوائل الدراسات التي تهتم بدراسة طبيعة العلاقة التي تجمع بين أخلاقيات مهنة التدريس ومستوى الأداء الوظيفي للأستاذ في مؤسسات التعليم العالي بالجزائر، وبالتالي إفادة الباحثين من خلال ما يمكن أن تفتحه من مجالات عديدة تتطلب القيام بدراسات مماثلة ومكملة لها. كما أن نتائج الدراسة ستساهم في توجيه نظر المسؤولين على التعليم العالي بالجزائر نحو ضرورة الإهتمام بتطبيق نظام فعال للثقافة، والالتزام بأخلاقيات المهنة وتحسين البيئة الداخلية، لتحقيق الأداء الوظيفي المنشود من الأساتذة الجامعيين، وبالتالي تحسين جودة الخدمات التعليمية المقدمة.

أهداف الدّراسة: تسعى الدّراسة إلى تحقيق الأهداف الآتية:

- الكشف عن مدى التزام الأستاذ في الجامعة الجزائرية بممارسة أخلاقيات المهنة ؛
- معرفة مستوى الأداء الوظيفي للأستاذ في الجامعة الجزائرية ؛
- معرفة العلاقة بين أخلاقيات المهنة والأداء الوظيفي للأستاذ في الجامعة الجزائرية؛
- قياس أثر أخلاقيات المهنة على الأداء الوظيفي للأستاذ في الجامعة الجزائرية؛
- تقديم مجموعة من التوصيات والمقترحات في ضوء نتائج الدراسة والتي يمكن أن تساهم في إرتقاء الجامعة الجزائرية من خلال تعزيز معرفة العلاقة بين أخلاقيات مهنة التدريس والأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي.

منهج الدّراسة.

إنطلاقاً من طبيعة الدّراسة الحالية وأهدافها، فقد إعتد الباحثان المنهج الوصفي التحليلي الذي يعد من أكثر الأساليب المستخدمة لقياس الاتجاهات والتعبير عن مستوياتها بما يحقق التعرف على أبعاد الظاهرة والعوامل المؤثرة فيها، ويهتم بوصفها وصفاً دقيقاً، ويعبر عنها تعبيراً كيفياً وكمياً، فالتعبير الكيفي يصف الظاهرة ويوضح خصائصها، أما التعبير الكمي فيعطي وصفاً رقمياً يوضح مقدار هذه الظاهرة، ولا يتوقف هذا المنهج عند جمع المعلومات بل يتعداه إلى التحليل والربط والتفسير للوصول إلى إستنتاجات يبني عليها التصور المقترح.

مصطلحات الدراسة.

إن عملية تحديد المفاهيم والمصطلحات أمر مهم في البحث العلمي، وهي نقطة الارتكاز التي تُسهم في إجلاء الغموض والتداخل في الأفكار، إذ أن استخدام المصطلحات في مختلف الدراسات تُعطي التوضيح للقارئ المختص وغير المختص بما تنطوي عليه هذه المصطلحات من مضامين.

1. أخلاقيات المهنة (Professional Ethics):

- المبادئ والمعايير الإيجابية العليا المطلوبة في أداء الأعمال الوظيفية والتخصصية، والتي يجب على المهني الالتزام بها مهما تغيرت الظروف، وبرزت متطلبات تظهر في حينها ضرورة ومنها مهنة التدريس في الجامعة (بولقواس ومناصرة، 2016، ص.237).
- ويعرفها الباحثان في هذه الدراسة بأنها: مجموعة القواعد والآداب والمبادئ والمعايير السلوكية والقيم الأخلاقية التي يجب أن يلتزم بها الأستاذ في الجامعة لتحسين وتعزيز أدائه الوظيفي في مهنة التدريس.
- أمّا إجرائياً فتعرف أخلاقيات المهنة بأنها: الدرجة التي يحصل عليها الأستاذ الجامعي على مقياس أخلاقيات مهنة التدريس الجامعي المستخدم في هذه الدراسة.

2. الأداء الوظيفي (Job Performance):

- السلوك الذي يقوم به الفرد في المؤسسة التي يعمل بها بالطريقة الصحيحة والسليمة، مراعيًا في ذلك الكفاءة والفاعلية في العمل (المعشر، 2009، ص.32).
- ويعرفه الباحثان في هذه الدراسة بأنه: تنفيذ والتزام الأستاذ الجامعي بمتطلبات وظيفته التي أُسندت إليه مهامها مثل ساعات العمل، التدريس، توجيه الطلاب علمياً وخلقياً، الإشراف على بحوث الطلبة ونشاطاتهم العلمية، القيام بواجبه العلمي في ميادين البحث والتوجيه الإداري وكذا الالتزام بأنظمة الجامعة ولوائحها.
- أمّا إجرائياً فيعرف الأداء الوظيفي بأنه: الدرجة التي يحصل عليها الأستاذ الجامعي على مقياس الأداء الوظيفي المستخدم في هذه الدراسة.

3. الأستاذ الجامعي (University Professor):

- كل من يشغل وظيفة مدرس، أستاذ مساعد، أستاذ أو أستاذ في أحد الجامعات المعترف بها أو ما يعادل هذه المسميات في الجامعات التي تستعمل مسميات مغايرة (زيتون، 1995).

4. الجامعة (مؤسسة التعليم العالي):

- مؤسسة للتعليم العالي والبحث العلمي تمنح درجات أكاديمية في مختلف المواد، كما توفر كلاً من التعليم الجامعي والدراسات العليا. وقد اشتقت كلمة "جامعة" من اللغة اللاتينية وتعني "مجتمع من المعلمين والمتعلمين" (دليو وآخرون، 2006، ص.79).

الدراسات السابقة

بالرغم من محدودية المصادر- خاصة العربية- التي تناولت موضوع أخلاقيات مهنة التدريس الجامعي وعلاقته بالأداء الوظيفي في الأدب الإداري؛ إلا أن الباحثان قاما بمراجعة بعض الدراسات العربية والأجنبية التي تعرضت لمفهوم أخلاقيات المهنة والأداء الوظيفي وعلاقتهم ببعض المفاهيم الإدارية الأخرى. وفيما يلي مخلص لأهم هذه الدراسات والنتائج التي توصلت إليها:

1. دراسة عبد الرحمان و عثمان (2018): بعنوان: أخلاقيات مهنة المحاسبة والمراجعة ودورها في كشف ممارسات إدارة الأرباح في شركات المساهمة العامة السودانية (دراسة ميدانية). هدفت الدراسة: إلى التعرف علي أخلاقيات مهنة المحاسبة، والدور الذي تلعبه في اكتشاف ممارسات إدارة الأرباح، من خلال معرفة تأثير عناصر هذه الأخلاقيات والمتمثلة في الإلتزام بالموضوعية، الإستقلالية، الكفاءة المهنية، والنزاهة والشفافية. استخدمت الدراسة: المنهج الوصفي التحليلي، وكانت الإستبانة أداة لها. توصلت الدراسة إلى: أن أخلاقيات مهنة المحاسبة والمراجعة وأبعادها ساهمت في اكتشاف ممارسات إدارة الأرباح في الشركات المساهمة السودانية.

2. دراسة السالم (2017): بعنوان: واقع التزام أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود بأخلاقيات مهنة التعليم من وجهة نظر الطلاب والطالبات. هدفت الدراسة: إلى التعرف على واقع التزام أعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك سعود بأخلاقيات مهنة التعليم من وجهة نظر الطلاب والطالبات. استخدمت الدراسة: المنهج الوصفي التحليلي، وكانت الإستبانة أداة لها. توصلت الدراسة إلى: أن درجة التزام عضو هيئة التدريس بأخلاقيات مهنة التعليم في مجال علاقته بطلابه كانت عالية حيث يدل على اتفاق المستجيبين في تقديرهم، وأن درجة التزام عضو هيئة التدريس بأخلاقيات مهنة التعليم في مجال علاقته بمهنته كانت متوسطة حيث يدل على تفاوت المستجيبين في تقديرهم.

3. دراسة أبو الكاس (2015): بعنوان: أخلاقيات المهنة ودورها في الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمات غير الحكومية بقطاع غزة (دراسة ميدانية).

هدفت الدراسة: إلى التعرف إلى دور أخلاقيات المهنة في الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمات غير الحكومية بقطاع غزة. استخدمت الدراسة: المنهج الوصفي التحليلي، وكانت الإستبانة أداة لها. توصلت الدراسة إلى: أن مستوى الأداء الوظيفي يتأثر بصورة جوهرية وذات دلالة إحصائية بأبعاد أخلاقيات المهنة المتمثلة في (النزاهة والشفافية، الاحترام وحسن المعاملة، العمل كفريق) على الترتيب.

4. دراسة Wahyudit (2013): بعنوان: أثر أخلاقيات العمل على الأداء باستخدام الرضا الوظيفي والالتزام الفعال كمتغير وسيط (دراسة تطبيقية على المحاضرين الجامعيين في جاوة الوسطى). هدفت الدراسة: إلى اختبار مدى تأثير أخلاقيات العمل (الوقت الضائع الاعتماد على الذات أوقات الفراغ، مركزية العمل، العمل الشاق) على الأداء من خلال الالتزام الوظيفي والرضا الوظيفي كمتغيرات وسيطة. استخدمت الدراسة: المنهج الوصفي التحليلي، وكانت الإستبانة أداة لها. توصلت الدراسة إلى: وجود علاقة بين أخلاقيات العمل والأداء والتي كانت كالتالي: ليس جميع أخلاقيات العمل تؤثر على الأداء حيث إن العمل الجاد من أهم اتجاهات الأخلاقيات التي تؤثر بالإيجاب على الأداء، كما بينت أن البعد عن العمل الشاق له تأثير مباشر على الأداء.

- أوجه الشبه والاختلاف بين الدّراسة الحالية والدّراسات السابقة

من خلال مراجعة الدّراسات السابقة نجد أن أغلبها تناولت أخلاقيات المهنة بأبعاد مختلفة والأداء الوظيفي والعلاقة بينهما، وقد قدم الباحثون فيها مساهمات تقوم على إغناء موضوع الدّراسة الحالية، إذ ركزوا على نقاط الضعف لدى العاملين بما يضمن تحسين المردود العام للأداء الوظيفي. إلا أن الدّراسة الحالية جمعت بين مجموعة من أبعاد أخلاقيات المهنة التي لم تتناولها مجتمعة أي دراسة سابقة وهي (احترام القوانين والأنظمة، العدالة، الإتيقان، احترام الوقت، الأمانة، المسؤولية، العمل كفريق، الاحترام وحسن المعاملة، النزاهة والشفافية)، وربطت هذه الأبعاد مع الأداء الوظيفي للأستاذ في البيئة الجامعية لمعرفة أثرها عليه، كل هذا في مجال علاقته بـ (الإدارة، والأساتذة، والطلبة).

I- الإطار النظري للدراسة

1. أخلاقيات المهنة:

مما لا شك فيه؛ أنّ الأخلاق تُعدُّ العنصر الأساسي في حياة المجتمعات الإنسانية، فقد حظي موضوع أخلاقيات المهنة والضوابط اللازمة لها باهتمام من قبل العلماء والباحثين، إذ أنها تعمل على تعميق إحساس الفرد بالانتماء إلى مجتمعه وتساعد على التكيف معه. وتُعدُّ أخلاقيات المهنة من أهمّ الموجهات المؤثرة في سلوك الأفراد العاملين في المهنة، حيث تشكل لديه رقبيا داخليا، وتزودهم بأطر مرجعية ذاتية يسترشدون بها في عملهم، وتقوم أداءهم وعلاقاتهم بالآخرين، ومواقفهم المختلفة، ويكونون أكثر انسجاماً وتوافقاً مع أنفسهم ومع مهنتهم ومع الآخرين. والالتزام بتلك الأخلاقيات أمر ضروري وواجب، فمقدار انتماء الفرد لمهنته يتحدد بموجب درجة ممارسته لقواعد تلك المهنة وأخلاقياتها، ومراعاتها في كافة الأحوال والمواقف (طشطوش ومزاهرة، 2012، ص.589).

1.1. مفهوم أخلاقيات مهنة التدريس الجامعي:

يستمد تعريف مفهوم أخلاقيات مهنة التدريس الجامعي من مضمون تعريف أخلاقيات المهنة بشكل عام، التي عرفها ياغي (2012) بأنها "مجموعة من المبادئ والمعايير التي تحكم سلوك الفرد أو الجماعة، وترتبط هذه المبادئ بتحديد ما هو خطأ أو ما هو صواب في موقف معين" (ياغي، 2012، ص.7).

و تعرف أخلاقيات المهنة بأنها "مجموعة من المبادئ والمعايير التي تعد مرجعاً للسلوك المطلوب لأفراد المهنة الواحدة، والتي يعتمد عليها المجتمع في تقييم أدائهم إيجاباً أو سلباً" (السكرانة، 2009، ص.45).

كما تعرف أخلاقيات المهنة بأنها "نظام المبادئ الأخلاقية أو قواعد الممارسة التي أصبحت معياراً للسلوك القويم" (الكبيسي وآخرون، 2014، ص.37).

بينما يعرفها عبيدات (2017) بأنها "مجموعة من القواعد والآداب والمبادئ والمعايير السلوكية والأخلاقية التي يجب أن تصاحبها ويتعهد صاحب المهنة القيام بها في مهنته تجاه العمل وعناصره من العملاء والزلاء والمرؤوسين والرؤساء والمهنة والمجتمع والنفوس والذات، وتعدّ أساساً لتعاملهم وتنظيم أمورهم وسلوكهم في إطار المهنة" (عبيدات، 2017).

2.1. أهمية أخلاقيات مهنة التدريس الجامعي

تكتسب أخلاقيات مهنة التدريس الجامعي أهمية كبيرة، تتجلى في تعزيز الممارسات الأخلاقية التي ينبغي أن تنعكس بشكل أكثر إيجابية في منهجية التدريس، وفي العلاقات بين مختلف مكونات الوسط الجامعي.

وفي هذا السياق؛ يُعَدُّ الكبيسي وآخرون (2012) أهمية أخلاقيات مهنة التدريس الجامعي في النقاط التالية (الكبيسي وآخرون، 2012):

- تكوين اتجاهات إيجابية للأستاذ الجامعي نحو المهنة، إذ تبصره بالتزاماته الأخلاقية وتوعيه بمجالات الرسالة التعليمية التي يتحملها تجاه الفرد والمجتمع.
- تنظيم العلاقة الإدارية والاجتماعية للأستاذ الجامعي؛
- تدريب الأستاذ الجامعي على أساليب التعامل اللائق مع مكونات المجتمع المحلي والوطني؛
- تعريف الأستاذ الجامعي بقواعد الانضباط الأخلاقية، والقُدوة الحسنة، والتحلي بالضمير المهني من أجل تحقيق الوعي بأهمية البعد الأخلاقي في مجال التربية والتعليم؛
- إشاعة ثقافة جديدة مبنية على أساس إحترام مبادئ حقوق الإنسان، وتنمية روح التواصل والتعاون والاحترام المتبادل.

وعلى صعيد العمل الأكاديمي من تدريس وإشراف وبحث، فسلوك الأستاذ الجامعي النابع من الصفات والقيم الأخلاقية يؤثر بالإيجاب على مردود أدائه الوظيفي العام، وعلى علاقته بمن حوله من الزملاء، والطلبة وجميع العاملين في الجامعة.

1.3. أبعاد أخلاقيات مهنة التدريس الجامعي

تَشْتَمِلُ أخلاقيات مهنة التدريس الجامعي والتي اعتمدتها الدراسة الحالية من خلال ما سبق من دراسات على مجموعة من الأخلاق المهنية المتمثلة في (احترام القوانين والأنظمة، العدالة، الإتقان، احترام الوقت، الأمانة، المسؤولية، العمل كفريق، الاحترام وحسن المعاملة، النزاهة والشفافية) وهي مستمدة من أبعاد أخلاقيات المهنة بشكل عام، وتمثل السلوكيات والمبادئ الأخلاقية للأستاذ الجامعي التي يجب أن يمارسها في عمله الأكاديمي بالجامعة في مجال علاقته بالإدارة، والأساتذة الزملاء، والطلبة؛ وهي:

- احترام القوانين والأنظمة: وتشير إلى احترام الأستاذ الجامعي للقوانين والأنظمة بشكل إلزامي، سواء كان ذلك في الأمور الجوهرية أو الشكلية وأن لا يتجاوز الحدود المرسومة له في النصوص، وعليه عدم التصرف بأي شكل من الأشكال دون الاستناد على أسس قانونية؛
 - العدالة: وتشير إلى المساواة بين الأساتذة الجامعيين المتساوين في الدرجة والخبرة في المعاملة، والحقوق، دون تمييز بينهم فإن العدل يقتضي المساواة بين المتماثلين؛
 - الإتقان: ويشير إلى قيام الأستاذ الجامعي بعمله الأكاديمي (تدريس وإشراف وبحث) بصورة دقيقة ومتقنة، مع مراعاة السرعة في إنجاز المهام المنوط بها؛
 - احترام الوقت: ويشير إلى احترام مواعيد العمل الرسمية التي حددها اللوائح الرسمية، والتي تعتبر من أهم واجبات المهنة (الوظيفة) والتي يجب أن يخصصها الأستاذ الجامعي لتأدية هذه الواجبات وأن يتقيد بهذه المواعيد؛
 - المسؤولية: وتشير إلى تحمل الأستاذ الجامعي لجميع التزاماته وقراراته واختياراته العملية الناجية الإيجابية والسلبية أمام الله سبحانه وتعالى في الدرجة الأولى، وأمام ضميره في الدرجة الثانية، وأمام المجتمع في الدرجة الثالثة؛
 - العمل كفريق: ويشير إلى تبني الأستاذ الجامعي لأسلوب فرق العمل من خلال العمل بروح التواصل والتعاون الجماعي مع الزملاء من الأساتذة والإداريين في المحيط الجامعي ومساندة بعضهم البعض؛
 - الاحترام وحسن المعاملة: ويشير إلى حق المعاملة الحسنة التي يحتاجها الأستاذ الجامعي من رؤسائه، وزملائه الأساتذة في العمل الأكاديمي، والتي تظهر في العلاقات الحسنة، وحسن الظنّ به، وعدم نشر الإشاعات الكاذبة عنه، أو التشهير به، أو غيبته، أو إساءة سمعته.
 - النزاهة والشفافية: وتشير إلى الوضوح والتبيان في كل مجالات العمل الأكاديمي التي تتم بين الأستاذ الجامعي وكل من زملائه الأساتذة، والإداريين بحيث تكون المعلومة متاحة للجميع كل حسب اختصاصه، وذلك للإفادة منها في أداء المهام المنوطة.
- واستناداً على ما ذكر أعلاه: يتضح أن أخلاقيات المهنة تعد أهم الموجهات المؤثرة في سلوك الأستاذ الجامعي في العمل الأكاديمي، حيث تشكل لديه رقيباً داخلياً، وتزوده بأطر مرجعية ذاتية يسترشد بها في عمله، وتقوم أدائه وعلاقاته بالآخرين.

2. الأداء الوظيفي.

يُعدّ الأداء الوظيفي من أهم الأنشطة التي تعكس كلا من الأهداف والوسائل اللازمة لتحقيقها، ويعبر عن مدى كفاءة العامل أو بلوغ مستوى الإنجاز المرغوب في هذا العمل، ويرتبط بالمخرجات التي تسعى المنظمات إلى تحقيقها، فإذا كان الأداء مناسباً للعمل المطلوب إنجازه، فإنه يحقق الغرض منه، أما إذا كان لا يرقى إلى المستوى المطلوب لإنجاز العمل، فإن ذلك يتطلب استحداث وسائل وطرق جديدة وتدريب العاملين عليها لرفع كفاءته وتحسين مستوى أدائه (أبو كريم، 2013، ص.20).

1.2. مفهوم الأداء الوظيفي.

عرّف معجم مصطلحات العلوم الإدارية الأداء بأنه: "القيام بأعباء الوظيفة من مسؤوليات وواجبات وفقاً للمعدل المفروض أدائه من العامل الكفاء المدرب" (ناصر، 2010، ص.52). ويعرف الأداء الوظيفي بأنه: "الطريقة التي تنجز فيها مهام الوظيفة بناء على الوصف الوظيفي" (Saeed et al., 2013, p.1201).

وعرّف (F.W. Nicolas) المذكور في درة (2013) الأداء الوظيفي بأنه: "نتاج سلوك، فالسلوك هو النشاط الذي يقوم به الأفراد، أما نتاجات السلوك فهي النتائج التي تمخضت عن ذلك السلوك، مما جعل البيئة أو المحصلة النهائية مختلفة عما كانت عليه نتائج ذلك السلوك" (درة، 2003، ص.15).

كما عرّف الريبق (2004) الأداء الوظيفي بأنه: "هو محصلة السلوك الإنساني في ضوء الإجراءات، والتقنيات التي تواجه العمل نحو تحقيق الأهداف المرغوبة (الريبق، 2004، ص.58). في حين عرّف Campbell (1993) الأداء الوظيفي بأنه: "السلوكيات التي يقوم بها الموظف في وظيفته والمرتبطة بأهداف المنظمة" (Campbell et al., 1993, p.20).

واستناداً على ما ذكر أعلاه؛ ومن خلال إحساس الباحثان ومعايشتهما للواقع في الجامعة الجزائرية، فقد لاحظا أن وجود موثيق أخلاقية معلنة، من شأنه توفير المرجع الذي يحتكم إليه الأساتذة الجامعيون في العمل الأكاديمي ليقرروا السلوك الواجب، وتوسيع الفرص أمام المجتهدين منهم، وهو ما سينعكس إيجاباً على مستوى المردود العام لأدائهم، وبالتالي تحسين جودة الخدمات التعليمية المقدمة ما يعود بالفائدة على الجميع.

II. الإجراءات المنهجية للدراسة.

تتضمن هذه الفقرة مجتمع وعينة الدراسة، ثم أداة الدراسة والخطوات التنفيذية لاعتمادها، وهل هي صادقة وتقيس ما وضعت لقياسه، ثم أساليب المعالجة الإحصائية للبيانات.

1. مجتمع وعينة الدراسة.

اشْتَمَلَ مُجْتَمَعُ الدِّرَاسَةِ على كافة الأساتذة الجامعيين المتصلين بشبكات الأنترنت، والمشاركين في مواقع ومجموعات إلكترونية ذات صلة بالجامعة والبحث العلمي، حيث تم تصميم استمارة إلكترونية، تم عرضها في أغلب المواقع التي يستعملها هؤلاء الأساتذة. وقد تم الحصول على مجموع (193) استمارة صالحة للتحليل. والجدول رقم (01) يبين تفاصيل عينة المدروسة:

الجدول 1. خصائص عينة الدراسة

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة
الجنس	ذكر	87	45.08
	أنثى	106	54.92
الكلية	العلمية	72	37.31
	الإنسانية	121	62.69
الخبرة	أقل من 5 سنوات	95	49.22
	من 5 إلى 10 سنوات	67	34.72
	أكثر من 10 سنوات	31	16.06
المجموع		N=193	%100

المصدر: من إعداد الباحثين بالإعتماد على استمارة الاستبيان.

2. أداة الدراسة.

طُوِّرَتْ استمارة لقياس متغيرات الدراسة بالاعتماد على الأدب النظري المتعلق بأخلاقيات المهنة والأداء الوظيفي، إضافة إلى الاطلاع على الأدوات المستخدمة في الدراسات السابقة. وتشتمل أداة الدراسة الحالية على جزأين: الجزء الأول: خصص لجمع البيانات الديموغرافية الأساسية عن الأساتذة، وتشتمل على: (الجنس، الكلية، والخبرة). أما الجزء الثاني من الأداة فقد قسم بدوره لمحورين: المحور الأول: خصص لقياس أخلاقيات مهنة التدريس لدى الأستاذ الجامعي ويشتمل على (26) فقرة. أما المحور الثاني: فخصص لقياس مستوى الأداء الوظيفي لدى الأستاذ الجامعي ويشتمل على (09) فقرات.

3. صدق أداة الدراسة.

تَمَّ التَّحَقُّقُ مِنْ صِدْقِ الأداة من خلال صدق المحكمين، حيث عرضت الأداة في صورتها الأولية على مجموعة محكمين متخصصين من الأساتذة في الجامعات الجزائرية، وفي ضوء ملاحظات المحكمين واقتراحاتهم، تم إجراء التعديلات المطلوبة لتخرج الأداة بصورتها النهائية.

4. ثبات أداة الدراسة.

لِلتَّحَقُّقِ مِنْ ثَبَاتِ أَدَاةِ الدِّرَاسَةِ؛ تم حساب معامل الثبات بطريقة الاتساق الداخلي باستخدام معامل كرونباخ-ألfa (Cronbach's alpha)، وبالإطلاع على نتائج الاختبار الإحصائي تبين أن معامل الثبات العام لاستمارة الاستبيان عالٍ، حيث بلغ (0.87) وهو ما يدل على أن أداة الدراسة تتمتع بدرجة عالية من الثبات. والجدول رقم (02) يوضح ذلك.

الجدول (2). معاملات ثبات ألفا كرونباخ لمحاور الإستبانة

رقم المحور	محاور الاستمارة	عدد الفقرات	ثبات المحور
1	أخلاقيات مهنة التدريس الجامعي	26	0.834
2	الأداء الوظيفي	09	0.915
	معدل الثبات العام		0.871

المصدر: من إعداد الباحثين بالإعتماد على مخرجات برنامج (SpssV.22).

5. أساليب المعالجة الإحصائية.

إِغْتَمَدَتِ الدِّرَاسَةُ الحَالِيَّةُ على مجموعة من الأساليب والاختبارات الإحصائية في معالجة البيانات إحصائياً بالاستفادة من برنامج (SPSS.V22)؛ هذه الأساليب تتمثل في:

- إحصاء وصفي: وتتمثل في المتوسطات الحسابية، والنسب المئوية، والانحرافات المعيارية لوصف العينة المبحوثة وتقدير الأهمية النسبية لمتغيرات الدراسة؛
- معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha): للتحقق من ثبات أداة الدراسة؛
- معامل الارتباط بيرسون (Pearson Correlation Coefficient): لمعرفة مدى وجود علاقة ارتباط بين متغيرين أو أكثر؛
- تحليل الانحدار المتعدد (Multiple Regression Analysis): لإختبار تأثير المتغير المستقل وأبعاده على المتغير التابع؛

III. النتائج ومناقشتها.

1. عرض النتائج ومناقشتها في ضوء إستجابات أفراد عينة الدراسة حول مستوى أخلاقيات مهنة التدريس الجامعي لدى الأستاذ في مجال علاقته بالإدارة، والأساتذة الزملاء، والطلبة من وجهة نظر أساتذة الجامعة الجزائرية.

وللتعرف على مستوى أخلاقيات مهنة التدريس الجامعي لدى الأستاذ في مجال علاقته بالإدارة، والأساتذة الزملاء، والطلبة من وجهة نظر أساتذة الجامعة الجزائرية، أستخرجت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، وجاءت النتائج كما في الجدول (04).

الجدول (3): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى أخلاقيات مهنة التدريس الجامعي لدى الأستاذ في مجال علاقته بالإدارة، والأساتذة الزملاء، والطلبة

الرتبة	البعد (المجال)	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى أخلاقيات المهنة
3	الإدارة	3,015	0.890	متوسط
2	الأساتذة	3.464	0.751	مرتفع
1	الطلبة	3.953	0.866	مرتفع
	المستوى العام لأخلاقيات مهنة التدريس الجامعي	3.471	0.852	مرتفع

المصدر: من إعداد الباحثين بالإعتماد على مخرجات برنامج (SpssV.22).

- يبين الجدول (03) أن المستوى العام لأخلاقيات مهنة التدريس الجامعي كان مرتفعاً: إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.471) وانحراف معياري (0.852)، مما يدل على أنّ هناك موافقة وتأكيد على المستوى المرتفع فيما يخص التزام الأستاذ الجامعي بأخلاقيات مهنة التدريس في مجال علاقته بالإدارة، والأساتذة الزملاء، والطلبة من وجهة نظر أساتذة الجامعة الجزائرية عينة الدراسة.

- وجاء مستوى أخلاقيات مهنة التدريس الجامعي لدى الأستاذ في مجال علاقته بالطلبة في المرتبة الأولى بأعلى متوسط حسابي (3.953) وبدرجة مرتفعة، ويمكن تفسير هذه النتيجة (المرتفعة) بأن الأساتذة المبحوثين ملتزمون بممارسة الأخلاقيات المهنية التي تتعلق بطلابهم، كإقامة علاقات طيبة مع الطلاب والالتزام بأداب الحديث والمناقشة معهم وغيرها من الأخلاقيات المهنية باعتبار الطلبة المرآة العاكسة لأدائهم.

— بينما جاء مستوى أخلاقيات مهنة التدريس الجامعي لدى الأستاذ في مجال علاقته بزملائه الأساتذة في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي بلغ (3.464) وبدرجة مرتفعة، ويمكن تفسير هذه النتيجة (المرتفعة) إلى تأكيد الأساتذة الباحثين الإلتزام بأخلاقيات المهنة من خلال التعاون والاحترام والتكامل وغير ذلك من الصفات الحميدة والعلاقات الإنسانية التي من خلالها يمكن تحقيق أهداف الجامعة الجزائرية.

— فيما حلّ ثالثاً مستوى أخلاقيات مهنة التدريس الجامعي لدى الأستاذ في مجال علاقته بالإدارة بمتوسط حسابي (3.015) وبدرجة متوسطة. ويمكن تفسير هذه النتيجة (المتوسطة) بأن الأساتذة الباحثين يعملون على الإلتزام بالأخلاقيات المهنية بالرغم من الدور السلبي للإدارة في الكثير من المواقف كعدم إحترام الموظفين في الإدارة للأساتذة أو عملهم ضمن قواعد غير ثابتة تقيد إجراءات العمل الأكاديمي.

2. عرض النتائج ومناقشتها في ضوء إستجابات أفراد عينة الدراسة حول مستوى الأداء الوظيفي للأستاذ في الجامعة الجزائرية.

وللتعرف على مستوى الأداء الوظيفي للأستاذ في الجامعة الجزائرية، أستخرجت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، وجاءت النتائج كما في الجدول (03).

الجدول (4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الأداء الوظيفي

للأستاذ في الجامعة الجزائرية

الرتبة	البعد (المجال)	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الأداء الوظيفي
المستوى العام للأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي		3.229	0.791	متوسط

المصدر: من إعداد الباحثين بالإعتماد على مخرجات برنامج (SpssV.22).

— يبين الجدول (03) أن المستوى العام للأداء الوظيفي للأستاذ في الجامعة الجزائرية كان متوسطاً؛ إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.229) وانحراف معياري (0.83)، مما يدل على أن هناك موافقة متوسطة على مستوى الأداء في الجامعة الجزائرية بشكل عام. ويمكن تفسير هذه النتيجة (المتوسطة) بوجود بعض المنغصات التي يتعرض إليها الأستاذ الجامعي خلال

مسيرته العملية من ضغوطات في العمل وتحديات وصعوبات في الحياة الشخصية، وشعور في بعض الأحيان بعدم حصوله على الفرص والإمتيازات التي يستحقها من وجهة نظره.

3. اختبار فرضيات البحث وتفسير النتائج

- تنص الفرضية الرئيسة الأولى على: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة المعتمد ($\alpha \leq 0.05$) بين أخلاقيات مهنة التدريس الجامعي لدى الأستاذ في مجال علاقته ب (الإدارة، والأساتذة، والطلبة) والأداء الوظيفي في الجامعة الجزائرية. ولإختبار هذه الفرضية تم حساب معامل ارتباط بيرسون؛ والجدول (05) يوضح ذلك.
- الجدول (05): مصفوفة معاملات الارتباط بين أخلاقيات مهنة التدريس الجامعي لدى الأستاذ في مجال علاقته ب (الإدارة، والأساتذة، والطلبة) والأداء الوظيفي

المتغيرات/المجالات	أخلاقيات مهنة التدريس الجامعي			
أخلاقيات مهنة التدريس الجامعي	1	-	-	-
الإدارة	*0.459	1	-	-
الأساتذة	*0.533	*0.596	1	-
الطلبة	*0.571	*0.535	*0.584	1
الأداء الوظيفي	*0.542	*0.530	*0.593	*0.588
*الارتباط معنوي عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ N=193				

المصدر: من إعداد الباحثين، بالإعتماد على مخرجات برنامج (SpssV.22).

- يبين الجدول (05) وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين أخلاقيات مهنة التدريس الجامعي لدى الأستاذ في مجال علاقته ب (الإدارة، والأساتذة، والطلبة) والأداء الوظيفي عند مستوى الدلالة المعتمد ($\alpha \leq 0.05$)؛ وكان معامل الارتباط بين أخلاقيات مهنة التدريس الجامعي لدى الأستاذ في مجال علاقته بالإدارة والأداء الوظيفي (0.530) وهو دال إحصائياً عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$)، مما يشير إلى وجود علاقة ارتباط قوية وموجبة. وكان معامل الارتباط بين أخلاقيات مهنة التدريس الجامعي لدى الأستاذ في مجال علاقته بالأساتذة والأداء الوظيفي (0.593) وهو دال إحصائياً عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) مما يشير إلى وجود علاقة ارتباط قوية وموجبة. كذلك كان معامل الارتباط بين أخلاقيات مهنة التدريس

الجامعي لدى الأستاذ في مجال علاقته بالطلبة والأداء الوظيفي (0.588) وهو دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)، مما يشير إلى وجود علاقة ارتباط قوية وموجبة.

- النتائج الإحصائية السابقة تدعم صحة الفرضية الرئيسة الأولى.
 - تنص الفرضية الرئيسة الثانية على: تؤثر أخلاقيات مهنة التدريس الجامعي لدى الأستاذ في مجال علاقته بـ (الإدارة، والأساتذة، والطلبة) تأثيراً ذا دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) على الأداء الوظيفي للأستاذ في الجامعة الجزائرية؟
- ولإختبار هذه الفرضية تم استخدام تحليل الانحدار المتعدد، والجدول (06) يوضح ذلك.
- الجدول (06): نتائج تحليل الانحدار المتعدد لاختبار أثر أخلاقيات مهنة التدريس الجامعي لدى الأستاذ في مجال علاقته بالأداء الوظيفي

المتغير التابع	المتغيرات المستقلة	بيتا المعيارية (beta)	مستوى دلالة (Sig.)	معامل التحديد (R^2)	قيمة (F)
الأداء الوظيفي	الإدارة	*0.341	*0.000	0.481	22.13
	الأستاذة	*0.399	0.000		
	الطلبة	*0.407	*0.000		
	* ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ N=193				

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج (SpssV.22).

- يبين الجدول (06) أن قيمة (F) المحسوبة كانت دالة إحصائياً عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$)، حيث بلغت (22.13) ما يشير إلى وجود الدلالة المعنوية في تفسير المتغير التابع (الأداء الوظيفي) من خلال المتغيرات المستقلة أخلاقيات مهنة التدريس الجامعي لدى الأستاذ في مجال علاقته بـ (الإدارة، والأساتذة، والطلبة).
- و أن معامل التحديد (R^2) بلغ (0.481)، مما يعني أن المتغيرات المستقلة أخلاقيات مهنة التدريس الجامعي لدى الأستاذ في مجال علاقته بـ (الإدارة، والأساتذة، والطلبة) تفسر ما نسبته (48%) في المتغير التابع (الأداء الوظيفي)، أما النسبة الباقية والمقدرة بـ (52%) فترجع إلى تأثير عوامل أخرى لم يتناولها النموذج.

- كما يبين الجدول (06) أن الأداء الوظيفي يتأثر إيجاباً وبشكل دال إحصائياً بأخلاقيات المهنة لدى الأستاذ في مجال علاقته بالإدارة ($B=0.341; \alpha \leq 0.05$), وفي مجال علاقته بالأساتذة الزملاء ($B=0.399; \alpha \leq 0.05$), وفي مجال علاقته بالطلبة ($B=0.407; \alpha \leq 0.05$).
- هذه النتائج الإحصائية تدعم صحة الفرضية الرئيسة الثانية.

IV. الخاتمة.

1. النتائج:

- توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج يمكن توضيحها في النقاط التالية:
- بينت نتائج الدراسة أن هنالك مستوى مرتفع لأخلاقيات مهنة التدريس لدى الأستاذ الجامعيين، وهذا يعني أن الأساتذة ملتزمون ومتفقدون على الالتزام بأخلاقيات مهنة التدريس في مجال علاقتهم بالإدارة، والأساتذة الزملاء، والطلبة، ما سينعكس دون أدنى شك على جودة الخدمات التعليمية المقدمة.
- أظهرت نتائج الدراسة بأن مستوى الأداء الوظيفي في الجامعة الجزائرية كان متوسطاً نسبياً، وهذا يشير إلى وجود بعض المنغصات التي يتعرض إليها الأستاذ الجامعي خلال مسيرته العملية من ضغوطات في العمل وتحديات وصعوبات في الحياة الشخصية، وشعور في بعض الأحيان بعدم حصوله على الفرص والإمكانيات التي يستحقها من وجهة نظره.
- توصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين أخلاقيات مهنة التدريس الجامعي لدى الأستاذ في مجال علاقته بـ (الإدارة، والأساتذة، والطلبة) والأداء الوظيفي عند مستوى الدلالة المعتمد ($\alpha \leq 0.05$):
- توصلت نتائج الدراسة أيضاً إلى وجود تأثير موجب ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين أخلاقيات مهنة التدريس الجامعي لدى الأستاذ في مجال علاقته بـ (الإدارة، والأساتذة، والطلبة) والأداء الوظيفي؛
- اتضح من نتائج الدراسة النظرية والتطبيقية أن العمل في إطار أخلاقيات مهنة التدريس الجامعي تسهم في تعزيز الأداء الوظيفي للأستاذ، وبالتالي المساهمة في تحقيق أهداف الجامعة الجزائرية.

2. التوصيات.

في ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة يوصي الباحثان بما يلي:

- دعم وتنمية أخلاقيات مهنة التدريس الجامعي بمختلف مستوياتها من خلال تحسين البيئة التنظيمية، وبالتالي تحسين الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي
- التذكير الدائم بأهميتها وأنها من شيم الإنسان المسلم وأن كل من يخالف هذه الصفات ينال العقاب من الله عز وجل؛
- منح امتيازات للأشخاص النزهاء الذي يتمتعون بأخلاق مهنية حميدة لحث البقية على إتباع هذا الطريق؛
- المراقبة الدائمة والصارمة من قبل أشخاص معينين خاصة على مستوى الإدارة؛
- عدم تهاون الأساتذة و الإدارة مع الطلبة في حالات الغش أو التعدي على حقوق الآخرين وجعلها عبرة؛
- العمل على إعداد مدونة أخلاقية مهنية تكون مرجعاً أساسياً في عمل الأساتذة والإدارة في الجامعة الجزائرية.

3. أفاق الدراسة

في ضوء نتائج الدراسة وتوصياتها يقترح الباحثان فيما يتعلق بالدراسات المستقبلية، إجراء بحوث ودراسات مقارنة لمعرفة درجة إلزام الأساتذة الجامعيين بأخلاقيات المهنة في كل من الجامعة ومراكز البحث، إضافة إلى إجراء دراسات تعمل على إعداد مدونة أخلاقية مهنية تكون مرجعاً أساسياً في عمل الأساتذة والإدارة في الجامعة الجزائرية.

المراجع العربية

- 1- أيمن محمد أبو كريم . (2013). *علاقة نظم المعلومات الإدارية في تحسين الأداء الإداري: دراسة ميدانية بالتطبيق على المنظمات غير الحكومية بقطاع غزة، رسالة ماجستير (غير منشورة)*. غزة، فلسطين: الجامعة الإسلامية.
- 2- بلال خلف السكارنة. (2009). *أخلاقيات العمل (ط1)*. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة. حسن محمود ناصر. (2010). *الأنماط القيادية وعلاقتها بالأداء الوظيفي في المنظمات الأهلية الفلسطينية من وجهة نظر العاملين، رسالة ماجستير (غير منشورة)*. غزة، فلسطين: الجامعة الإسلامية.

- 3- رامي عبد الله طشطوش، و رانية عيسى مزاهرة. (2012). درجة ممارسة المرشدين التربويين لأخلاقيات مهنة الإرشاد من وجهة نظرهم في ضوء بعض المتغيرات، 20(2). *مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية*، الصفحات 581-623.
- 4- زرفة بولقواس، و ميمونة مناصرية. (2016). أخلاقيات مهنة التدريس الجامعي بين الترسيع الذاتي والنظامي. *مجلة التغيير الاجتماعي*، (1)، 235-255.
- 5- عايش محمود زيتون. (1995). *أساليب التدريس الجامعي*. عمان: دار الشروق للنشر والتوزيع.
- عبد الباري إبراهيم درة. (2003). *تكنولوجيا الأداء البشري في المنظمات: الأسس النظرية ودلالاتها في البيئة العربية المعاصرة*. القاهرة، مصر: المنظمة العربية للتنمية الإدارية.
- 6- عبد الواحد الكبيسي، صبري الحياي، سعادة سويدان، طارق الجنابي، و إسماعيل علي حسين. (2012). *أخلاقيات وآداب مهنة التدريس الجامعي*. عمان: مركز دبيونو لتعليم التفكير.
- 7- عبد الواحد حميد الكبيسي، راضي محمد الكبيسي، و حمود الفلاحي حسن. (2014). *أخلاقيات ومتطلبات التأهيل التربوي للأستاذ الجامعي*. عمان: مكتبة المجتمع العربي للنشر.
- 8- عيسى إبراهيم المعشر. (2009). أثر ضغوط العمل على أداء العاملين في الفنادق الأردنية فئة الخمسة نجوم: دراسة ميدانية، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال (غير منشورة). الأردن: كلية العلوم الإدارية والمالية، جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا.
- 9- فضيل دليو، وآخرون. (2006). *المشاركة الديمقراطية في تسيير الجامعة*. الجزائر: مخبر علم الاجتماع والاتصال.
- 10- محمد طالب عبيدات. (8 أكتوبر، 2017). أخلاقيات المهنة. الأردن: جريدة الدستور.
- محمد عبد الفتاح ياغي. (2012). *الأخلاقيات في الإدارة* (المجلد 1). عمان: دار وائل للنشر والتوزيع.
- 11- الربيق، محمد بن إبراهيم. (2004). "العوامل المؤثرة في فاعلية الأداء الوظيفي للقيادات الأمنية"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.

المراجع الأجنبية

- 1-Campbell, J. P., McCloy, R. A., Oppler, S. H., & Sager, C. E. (1993). A Theory of Performance. In N. Schmitt, & W. C. Borman, *Personnel Selection in Organizations* (pp. 35-70). San Francisco: Jossey-Bass Publishers.

Z-Saeed, R., Mussawar, S., Lodhi, R., Iqbal, A., Nayab, H. H., & Yaseen, S. (2013). Factors Affecting the Performance of Employees at Work Place in the Banking Sector of Pakistan, 17(9). Middle-East Journal of Scientific Research, pp. 1200-1208.

