

درجة التزام أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد بجامعة بنغازي بأخلاقيات المهنة "دراسة حالة كلية الاقتصاد بجامعة"

أ.حسين علي محمد / محاضر / قسم إدارة الأعمال / كلية الاقتصاد - فرع سلوق / جامعة بنغازي
أ.عبدالسلام معيوف علي / محاضر مساعد / قسم إدارة الأعمال / كلية الاقتصاد / جامعة بنغازي

المستخلص:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على درجة التزام أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد بجامعة بنغازي بأخلاقيات المهنة، وذلك من خلال درجة الالتزام بأخلاقيات المهنة اتجاه الجامعة، واتجاه الوظيفة، واتجاه الزملاء في الوظيفة، واتجاه الطلبة، وتحديد الفروق الدالة إحصائياً في متوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة نحو درجة الالتزام بأخلاقيات المهنة على المستوى الكلي تعزى لمتغيرات (النوع، المؤهل العلمي، الدرجة العلمية، التخصص العلمي)، ولتحقيق ذلك صممت استبانة كأداة للدراسة، وتم توزيعها على أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم (155) عضو هيئة تدريس بكلية الاقتصاد وفروعها بجامعة بنغازي واسترجع منها (127) استبانة صالحة للتحليل الإحصائي، واستخدمت هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتوصلت هذه الدراسة إلى عدة نتائج وهي أن درجة التزام أفراد عينة الدراسة بأخلاقيات المهنة جاءت بدرجة قليلة على المستوى الكلي، وجاءت أيضاً بدرجة قليلة على مستوى درجة الالتزام بأخلاقيات المهنة اتجاه الجامعة، واتجاه الوظيفة، واتجاه الطلبة، بينما جاءت بدرجة متوسطة اتجاه الزملاء في الوظيفة، وكذلك عدم وجود فروق دالة إحصائية في متوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة نحو درجة الالتزام بأخلاقيات المهنة على المستوى الكلي تعزى لمتغيرات (النوع، المؤهل العلمي، الدرجة العلمية، التخصص العلمي)، وأوصت هذه الدراسة بعدة توصيات أهمها ضرورة العمل على إصدار ميثاق لأخلاقيات المهنة في الكلية ويكون ملازماً للعمل، وكذلك زيادة إدراك ووعي أعضاء هيئة التدريس بالكلية بمفهوم أخلاقيات المهنة وأهميته.

الكلمات المفتاحية: أخلاقيات المهنة، أعضاء هيئة التدريس، كلية الاقتصاد.

Abstract

This study aimed to identify the level of faculty of economics members commitment regarding the professional ethics towards their university, job, colleagues, and the students. Also, it aimed to determine the differences of the respondents' answers towards the degree of commitment to the professional ethics according to gender, academic qualification, academic degree, and specialization. A cross-sectional, descriptive, quantitative study was carried out by designing a questionnaire as a study tool, then the questionnaire was distributed among (155) faculty members in faculty of Economic at University of Benghazi and its' branches. (127) questionnaires were received from the respondents and they are valid to statistical analysis. The results showed that the level of faculty members commitment to professional ethics was low generally. It also showed low level of commitment to the professional ethics towards the university, the job, and students, while the level of commitment to the professional ethics towards their colleagues on the job was medium. Furthermore, there are no statistically significant differences in the response of the respondents according to gender, academic qualification, academic degree, and specialization. The study recommended that is very important to issue a code of conduct for professional ethics in the faculty and increasing the awareness of faculty members about the concept of professional ethics and its importance.

Key words: Professional ethics, Faculty members, Faculty of economic

1. الإطار العام للدراسة

1.1 مقدمة الدراسة

إن السلوك الأخلاقي والعمل بأخلاقيات المهنة لا يرتبط بمجتمع ما أو ثقافة محددة، حيث أصبح موضوع أخلاقيات المهنة موضوعاً حيويًا يشغل تفكير العديد من المؤسسات سواءً في الدول المتقدمة أو النامية على حدٍ سواء، وذلك لأن الأخلاق تعزز السلوكيات الجيدة للأفراد وتحدد طريقة تعاملهم مع مؤسساتهم وكيفية أدائهم لأعمالهم، وعلاقتهم مع زملائهم، وذلك من خلال تمسكهم بمجموعة من القيم والأسس والمبادئ والمعايير والتي تعتبر أساساً لسلوكيات مستحبة يتعهدون بالتزامها ومراعاتها وعدم الخروج على أحكامها (المشوحى، 2003).

ولهذا فإن مؤسسات التعليم العالي وهي الجامعات اهتمت اهتماماً شديداً بموضوع أخلاقيات المهنة، باعتبارها هي المسؤولة بالدرجة الأولى عن إعداد وبناء شخصية الطالب الجامعي، فهي أولاً مؤسسات أخلاقية، فلا انفصال بين مسؤوليتها في تعليم العلم ومسؤوليتها في بناء القيم والأخلاق (سلامة، 2011).

وعضو هيئة التدريس في هذه الجامعات يُعتبر اللبنة الأساسية التي تقوم عليها العملية التعليمية والتربوية، إلى جانب البحث وخدمة المجتمع، وتقع عليه مسؤولية التربية الأخلاقية، فهو يقوم بدور المربي الذي يغرس القيم والمبادئ، وذلك من خلال التزامه بأخلاقيات المهنة، فيكون مثلاً أعلى لطلابه، ويعتبرونه قدوة لهم، وينتهجون سلوكه، ويسترشدون بنصحه وتوجيهاته، فمن خلال مظهره، وسلوكه، وعلاقاته، يكون مؤثراً في الأجيال من طلابه الذين يتزودون بعلمه ويتأثرون بشخصيته (الغامدي، 2010).

2.1 الدراسات السابقة

نستعرض في هذا الجانب مجموعة من الدراسات السابقة ذات الصلة بالموضوع وهي:

1.2.1 دراسة (Schnake, Fredenberger and Dumler, 2004) بعنوان: Dimensions of Student Perceptions of Faculty Ethical Behavior: Refining A Measure and Relationships With Selected Outcome Variables، وهدفت هذه الدراسة إلى التعرف على إدراك طلبة تخصصات إدارة الأعمال في مرحلة البكالوريوس في جامعتين أمريكيتين لدرجة خلقية سلوك الأستاذ الجامعي، وعلاقة ذلك بدرجة رضاهم عن الجامعة، واتجاهاتهم نحو الاستمرار فيها أو الانتقال منها، وتكونت عينة الدراسة من (132) طالباً، وتوصلت هذه الدراسة إلى وجود ارتباط سلبى بين العلاقات غير الملائمة في مجال تبادل المنافع والخدمات ودرجة رضا الطلبة عن الجامعة، وكذلك بين درجة رضا الطلبة عن الجامعة وتوجهاتهم للانتقال منها، وتبين كذلك وجود ارتباط إيجابي ذي دلالة إحصائية بين درجة رضا الطلبة عن الجامعة وتوجهاتهم للاستمرار فيها وإدراكهم لدرجة خلقية سلوك الأستاذ الجامعي من جهة أخرى.

2.2.1 دراسة (سكر ونشوان، 2006) بعنوان: دور أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الأقصى بغزة في تنمية وتعزيز أخلاقيات مهنة التدريس لدى طلبتهم المعلمين، وهدفت هذه الدراسة إلى التعرف على دور أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الأقصى بغزة في تنمية وتعزيز أخلاقيات مهنة التدريس لدى طلبتهم المعلمين، واستخدم المنهج الوصفي التحليلي في هذه

الدراسة، وتكونت عينة الدراسة من (300) طالباً في هذه الكلية، وتوصلت هذه الدراسة إلى أن هناك تدنياً ملحوظاً في مستوى مساهمة أعضاء هيئة التدريس في هذه الكلية في تنمية وتعزيز تلك الأخلاقيات لدى طلبتهم المعلمين.

3.2.1 دراسة (Zauwiyah, Maimun and Junaini, 2008) بعنوان: Malaysian University Students

Attitudes to Academic Dishonesty and Business Ethics. وهدفت هذه الدراسة إلى التعرف على آراء الطلبة في الجامعات الماليزية نحو عدم الأمانة الأكاديمية واتجاهاتهم نحو القضايا الأخلاقية في العمل، وتكونت عينة الدراسة من (153) طالباً من تخصص إدارة الأعمال، وأظهرت نتائج الدراسة أن هناك عدم أمانة أكاديمية في بعض المواقف في بيئة العمل.

4.2.1 دراسة (Ozcan, Balyer and Servi, 2013) بعنوان: Faculty Members' Ethical Behaviors: A Survey

Based on Students' Perceptions at Universities in Turkey, وهدفت هذه الدراسة إلى التعرف على تقديرات الطلاب لدرجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس لأخلاقيات المهنة في الجامعات التركية، وتم استخدام المنهج الوصفي، وتكونت عينة الدراسة من (1342) طالباً في (11) جامعة، وكذلك أجريت مقابلات على (50) طالباً، وتوصلت هذه الدراسة إلى عدة نتائج أهمها أن تصورات الطلبة كانت معظمها سلبية حول تصرفات أعضاء هيئة التدريس المهنية داخل القاعة الدراسية، بينما تصوراتهم حول الممارسات الأخلاقية والدينية جاءت إيجابية، وكذلك وجود فروق ذات دلالة إحصائية في ممارسة الأمانة والكفاية الأخلاقية والعلمية لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأقدم ولدى أعضاء هيئة التدريس الأكثر خبرة والأكثر سناً في تلك الجامعات.

5.2.1 دراسة (Farahani and Farahani, 2014) بعنوان: Thy Study on Professional Ethics Components

Among Faculty Members in the Engineering, وهدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مدى ممارسة أعضاء هيئة التدريس في كلية الهندسة بجامعة إسلام شهرزاد بإيران لأخلاقيات المهنة، وتم استخدام المنهج الوصفي، وتكونت عينة الدراسة من (360) طالباً، وأظهرت نتائج الدراسة أن أعضاء هيئة التدريس في كلية الهندسة يمارسون أخلاقيات المهنة بدرجة متوسطة، مع زيادة الاهتمام بأخلاقيات تطوير التعليم وخدمة المجتمع ورعاية حقوق الطلاب، وكذلك بينت النتائج أن محور أمان الطلاب وسلامتهم جاء في المرتبة الأخيرة إلى جانب محور المحافظة على خصوصية الطالب.

6.2.1 دراسة (العنزي، 2016) بعنوان: أخلاقيات السلوك المهني الأكاديمي في الجامعات الحكومية السعودية، وهدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أخلاقيات السلوك المهني الأكاديمي ودرجة الالتزام به في الجامعات الحكومية السعودية، واستخدم المنهج الوصفي التحليلي في هذه الدراسة، وتكونت عينة الدراسة من (682) عضواً من أعضاء هيئة التدريس بدرجة علمية هي أستاذ، وأستاذ مشارك، وأستاذ مساعد، في ثلاثة جامعات حكومية، وتوصلت هذه الدراسة إلى موافقة أعضاء هيئة التدريس على أهمية وجود ميثاق أخلاقي للسلوك المهني الأكاديمي والالتزام به.

7.2.1 دراسة (بدرخان، 2018) بعنوان: واقع ممارسة أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الأردنية أخلاقيات العمل الجامعي من وجهة نظر الطلبة، وهدفت هذه الدراسة إلى التعرف على واقع ممارسة أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الأردنية أخلاقيات العمل الجامعي من وجهة نظر الطلبة من خلال أربعة مجالات رئيسة وهي مجال الأنظمة والتعليمات في الجامعة، المجال الشخصي، مجال التدريس، ومجال التعامل والعلاقة مع الطلبة، واستخدم المنهج الوصفي، وتكونت عينة الدراسة من (853) طالباً في الجامعتين الأردنية وعمان الأهلية خلال العام الجامعي 2016-2017م، وقد توصلت هذه الدراسة إلى أن واقع ممارسة أعضاء هيئة التدريس

لأخلاقيات العمل الجامعي (الكلية) جاء ضمن الدرجة المرتفعة، حيث حلت ثلاث مجالات بدرجة ممارسة مرتفعة وهي مجال الأنظمة والتعليمات في الجامعة، المجال الشخصي، مجال التدريس، في حين كان مجال التعامل والعلاقة مع الطلبة ذو درجة متوسطة.

8.2.1 دراسة (عبدالسيد و الفرجاني، 2019) بعنوان: درجة التزام أعضاء هيئة التدريس بأخلاقيات المهنة بكلية الآداب والعلوم - الكفرة، وهدفت هذه الدراسة إلى التعرف على درجة التزام أعضاء هيئة التدريس بأخلاقيات المهنة في التعليم العالي بكلية الآداب والعلوم - الكفرة، من وجهة نظر رؤساء الأقسام ومنسقي الجودة بالكلية، واستخدمت هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكون مجتمع الدراسة من جميع رؤساء الأقسام ومنسقي الجودة بالكلية والبالغ عددهم (26) رئيساً ومنسقاً، وتوصلت هذه الدراسة إلى أن درجة التزام أعضاء هيئة التدريس بالكلية جاءت بدرجة عالية على المستوى الكلي، وكذلك عدم وجود فروق جوهرية بين متوسطات درجة الالتزام بأخلاقيات المهنة وفقاً لمتغير (النوع، الدرجة العلمية، سنوات الخبرة، والمسمى الوظيفي).

9.2.1 دراسة (الجازوي و البرعصي، 2019) بعنوان: واقع التزام أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الليبية بأخلاقيات المهنة، وهدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مدى التزام أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الليبية بأخلاقيات المهنة بجوانبها المختلفة، واستخدمت هذه الدراسة المنهج الوصفي، وتكونت عينة الدراسة من (211) عضواً من أعضاء هيئة التدريس من مختلف الجامعات الليبية، وتوصلت هذه الدراسة إلى أن أعضاء هيئة التدريس في هذه الجامعات يلتزمون بأخلاقيات المهنة في مختلف جوانبها بشكل جيد.

10.2.1 دراسة (السعدية، 2020) بعنوان: درجة التزام أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بالرساق في سلطنة عُمان لأخلاقيات مهنة التدريس من وجهة نظر الطلبة، وهدفت هذه الدراسة إلى التعرف على درجة التزام أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بالرساق في سلطنة عمان لأخلاقيات مهنة التدريس من وجهة نظر الطلبة، واستخدم المنهج الوصفي في هذه الدراسة، وتكونت عينة الدراسة من (285) طالباً، وتوصلت هذه الدراسة إلى عدة نتائج أهمها أن درجة التزام أعضاء هيئة التدريس بأخلاقيات المهنة جاءت بدرجة متوسطة، وكذلك وجود فروق دالة إحصائية في تقديرات الطلبة لدرجة التزام أعضاء هيئة التدريس بأخلاقيات المهنة تعزى لمتغير الجنس، بينما توجد فروق دالة إحصائية تعزى للبرنامج الدراسي ولصالح برنامج التربية، وفروق تعزى للمستوى الدراسي ولصالح طلبة السنة الثانية.

- ما يميز هذه الدراسة عن الدراسات السابقة

تتفق هذه الدراسة مع الدراسات السابقة في كونها تتناول دراسة مفهوم علمي حديث وهو أخلاقيات المهنة، إلا أنها تختلف مع الدراسات السابقة من حيث مجتمع وعينة الدراسة فهي تحاول معرفة درجة التزام أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد بجامعة بنغازي بأخلاقيات المهنة.

3.1 مشكلة الدراسة

من خلال مراجعة الدراسات السابقة (العنزي، 2016، و عبدالسيد و الفرجاني، 2019، و الجازوي و البرعصي، 2019، والسعدية، 2020)، والتي أوصت بضرورة عمل الجامعات العربية والجامعات الليبية على وجه الخصوص على إصدار موثيق أو مدونات لأخلاقيات المهنة وتكون ملزمة للعمل من خلالها، وكذلك من خلال المقابلة التي أجراها الباحثان مع عميد كلية الاقتصاد

ووكيل الكلية للشؤون العلمية[□] والتي أكدنا فيها عدم وجود ميثاق أو مدونة تُعرف بأخلاقيات المهنة في الكلية وتكون ملزمة بشكل رسمي ومعلن، باستثناء تدريس مقرر دراسي واحد وهو مقرر أخلاقيات المهنة (381) يدرس في أحد الأقسام العلمية وهو قسم الإدارة العامة، إضافة إلى ما تمر به بيئة التعليم العالي ومؤسساتها "الجامعات" من تحديات فرضت واقعاً جديداً متمثلة في أزمة فيروس كورونا المستجد (COVID 19)، والتي فرضت التعليم عن بعد (توصيات لجنة كورونا 2020م)، مما أدت إلى عدم تواجد أعضاء هيئة التدريس في بيئة العمل وتواصلهم وتفاعلهم مع الزملاء والطلبة، وكذلك الظروف الاقتصادية التي تمر بها البلاد من ارتفاع مستويات الأسعار وانخفاض القوة الشرائية للمواطنين، وعدم تحسين مستويات الأجور ونقص السيولة النقدية (تقرير بعثة الأمم المتحدة للدعم في ليبيا 2020م)، ومطالبة أعضاء هيئة التدريس بتحسين مرتباتهم من خلال نقاباتهم (اجتماعات نقابات أعضاء هيئة التدريس 2018م، 2019م، 2020م)، لمواجهة هذه الظروف الاقتصادية والتي أثقلت كاهل عضو هيئة التدريس، مما قد يضطرهم للبحث عن وظائف ومصادر دخل أخرى الأمر الذي قد ينعكس سلباً على أدائهم لوظيفتهم وقد يؤثر على التزامهم أخلاقياً اتجاهها.

ومن هذا المنطلق يحاول الباحثان من خلال هذه الدراسة معرفة درجة التزام أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد بجامعة بنغازي بأخلاقيات المهنة.

وعليه فإن السؤال الرئيس للدراسة يكون كالتالي:

- ما هي درجة التزام أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد بجامعة بنغازي بأخلاقيات المهنة؟
وتفرغ من السؤال الرئيس للدراسة الأسئلة الفرعية التالية:

- السؤال الفرعي الأول:

ما هي درجة التزام أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد بجامعة بنغازي بأخلاقيات المهنة اتجاه الجامعة؟

- السؤال الفرعي الثاني:

ما هي درجة التزام أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد بجامعة بنغازي بأخلاقيات المهنة اتجاه الوظيفة؟

- السؤال الفرعي الثالث:

ما هي درجة التزام أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد بجامعة بنغازي بأخلاقيات المهنة اتجاه الزملاء في الوظيفة؟

- السؤال الفرعي الرابع:

ما هي درجة التزام أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد بجامعة بنغازي بأخلاقيات المهنة اتجاه الطلبة؟

□مقابلة أجراها الباحثان مع عميد كلية الاقتصاد ووكيل كلية الاقتصاد للشؤون العلمية 2021/2/3م.

4.1 أهمية الدراسة

تأتي أهمية هذه الدراسة من التالي:

1. مساهمتها العلمية من خلال دراسة مفهوم أخلاقيات المهنة باعتباره مفهوماً علمياً مهماً لما له من تأثير على كفاءة أداء المؤسسات، وإثراء المكتبة العلمية بذلك.
2. دور مؤسسات التعليم العالي (الجامعات) في التنمية والنهضة في البلاد وكذلك دورها في تنمية وتطوير أعضاء هيئة التدريس بها.
3. مساعدة إدارة الكلية في التعرف على درجة التزام أعضاء هيئة التدريس بأخلاقيات المهنة من خلال النتائج التي تتوصل إليها هذه الدراسة وتقديم التوصيات المناسبة.

5.1 أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على:

1. درجة التزام أعضاء هيئة التدريس بأخلاقيات المهنة.
2. درجة التزام أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد بجامعة بنغازي بأخلاقيات المهنة اتجاه الجامعة.
3. درجة التزام أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد بجامعة بنغازي بأخلاقيات المهنة اتجاه الوظيفة.
4. درجة التزام أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد بجامعة بنغازي بأخلاقيات المهنة اتجاه الزملاء في الوظيفة.
5. درجة التزام أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد بجامعة بنغازي بأخلاقيات المهنة اتجاه الطلبة.
6. معرفة ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات إجابات أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد بجامعة بنغازي نحو درجة الالتزام بأخلاقيات المهنة على المستوى الكلي تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية (النوع، المؤهل العلمي، الدرجة العلمية، التخصص العلمي).

6.1 فرضية الدراسة

تم صياغة فرضية للدراسة تتناسب مع مشكلة الدراسة وأهدافها، وستخضع للاختبار وهي كالتالي:

- فرضية الدراسة H_0 :

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات إجابات أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد بجامعة بنغازي نحو الالتزام بأخلاقيات المهنة على المستوى الكلي تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية (النوع، المؤهل العلمي، الدرجة العلمية، التخصص العلمي).

7.1 منهجية الدراسة

فيما يتعلق بالمنهج المستخدم في هذه الدراسة، فقد اعتمد على المنهج الوصفي والتحليلي والذي يقوم "على وصف المشكلات والظواهر كما هي، أو تحديد الصورة التي يجب أن تكون عليها الظواهر في ظل معايير محددة، مع تقديم توصيات أو مقترحات من شأنها تعديل الواقع للوصول إلى ما يجب أن تكون عليه هذه الظواهر" (النعيمة والبياتي وخليفة، 2015: 227).

كما يشمل هذا المنهج أسلوب دراسة الحالة الذي يقوم على "جمع بيانات ومعلومات كثيرة وشاملة بهدف الوصول إلى فهم أعمق للظاهرة المدروسة وما يشبهها من ظواهر، حيث يجمع البيانات عن الوضع الحالي للحالة المدروسة وكذلك ماضيها وعلاقتها من أجل فهم أفضل للمجتمع الذي تمثله" (عليان، غنيم، 2000: 46).

أ. مصادر جمع البيانات

اعتمدت الدراسة على نوعين من المصادر:

- المصادر الثانوية: وتمثلت المصادر الثانوية في الكتب والمراجع العربية والأجنبية ذات العلاقة، والدوريات والمقالات والتقارير والأبحاث والدراسات السابقة.

- المصادر الأولية: وتمثلت المصادر الأولية في اللجوء إلى جمع البيانات الأولية من خلال الإستبانة كأداة رئيسة للدراسة.

ب. مجتمع وعينة الدراسة

تكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد وفروعها بجامعة بنغازي، ومن جميع الأقسام العلمية، ومن مختلف الدرجات العلمية والبالغ عددهم (260) عضو هيئة تدريس، وتم أخذ عينة عشوائية طبقية نسبية بلغ حجمها (155) عضواً من أعضاء هيئة التدريس (سيكاران، 2006: 421)، وذلك كما هو موضحاً بالجدول رقم (1).

جدول (1): إجمالي عدد عناصر مجتمع وأفراد عينة الدراسة

ت	الدرجة العلمية	عدد عناصر المجتمع	النسبة %	عدد أفراد العينة
1	أستاذ	7	2.70	4
2	أستاذ مشارك	30	11.53	17
3	أستاذ مساعد	41	15.76	24
4	محاضر	90	34.61	56
5	محاضر مساعد	92	35.40	54
	الإجمالي	260	100%	155

ج. حدود الدراسة

تُحدد مجال الدراسة بالحدود التالية:

- الحدود المكانية: أجريت هذه الدراسة على كلية الاقتصاد بجامعة بنغازي.
- الحدود الموضوعية: اقتصرت هذه الدراسة على معرفة درجة التزام أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد بجامعة بنغازي بأخلاقيات المهنة.

- الحدود الزمانية: أجريت هذه الدراسة في الفترة من ديسمبر 2020م إلى أبريل 2021م.

□المصدر: من إعداد الباحثان بالرجوع إلى مكتب أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد جامعة بنغازي 2021م.

8.1 مفاهيم ومصطلحات الدراسة

- أخلاقيات المهنة: "مجموعة من المبادئ والمعايير التي تعد مرجعاً لسلوك المطلوب لأفراد المهنة الواحدة، والتي يعتمد عليها المجتمع في تقييم أدايتهم إيجاباً أو سلباً" (السكرانة، 2009: 22).
- ويُعرّف الباحثان أخلاقيات المهنة إجرائياً: هي مجموعة من القيم والمبادئ والمعايير والمثل العليا التي يحملها ويتبناها عضو هيئة التدريس بكلية الاقتصاد بجامعة بنغازي، وتحدد سلوكاً جيداً له ويلتزم بها ويعمل من خلالها.
- أعضاء هيئة التدريس: هم الكادر العلمي من حملة الماجستير والدكتوراه بمختلف درجاتهم وتخصصاتهم والذين يقومون بعملية التدريس في كلية الاقتصاد وفروعها بجامعة بنغازي خلال العام الدراسي 2020م/2021م.
- كلية الاقتصاد: هي إحدى كليات جامعة بنغازي تأسست عام 1957م، وتتكون من سبع أقسام علمية، ولها ستة فروع في مناطق مختلفة من ليبيا. (www.uob.edu.ly).

2. الإطار النظري للدراسة

1.2 أخلاقيات المهنة

لقد أصبحت أخلاقيات المهنة جزءاً أساسياً من أدبيات المؤسسات المتقدمة والتي تبحث عن الرقي والتميز، فوجود مجموعة من المبادئ والقيم الإيجابية التي تتفق عليها المؤسسة هو السبيل الوحيد لتوجيه الطاقات وتحفيزها للوصول لأعلى معدلات الإنجاز، فقد يحصل أن يكون العاملون على درجة كبيرة من المهارة والخبرة في العمل، إلا أنهم قد يكونوا بحاجة إلى ما يضبط سلوكهم ويحفزهم لمزيد من العطاء ويرفع روحهم المعنوية، وهذا يتحقق من خلال التزامهم بالقواعد الأخلاقية للمهنة التي يمارسونها (العطوى، 2013). ولقد تناول الكثير من الكتاب والباحثين مفهوم أخلاقيات المهنة وتباينت آراؤهم واحتلقت وجهات نظرهم حوله ونذكر منهم:

يعرفها (نجم، 2006: 16) أخلاقيات المهنة بأنها "مجموعة من القيم والمبادئ التي يحتكم إليها الأفراد والجماعات في التمييز بين ما هو جيد وما هو سيء، وما هو صحيح وما هو خاطئ، وتحكم سلوكهم في المواقف المختلفة التي تواجههم، فهي إذن مفهوم الصواب والخطأ في السلوك".

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

وكذلك يعرفها (الجريسي، 2012: 33) بأنها "مجموعة المبادئ والقيم والمعايير التي تعد أساساً لسلوك العاملين، والتي يجب عليهم الالتزام بها، وعدم الخروج عنها، لترقى عندها بالإنسان، وتساهم في تقدمه، وتساعد في الحكم على الأشياء، وتقييم المواقف، والتحكم بالسلوك بوجه عام".

وأيضاً يعرفها (زيدان، 2014: 39) بأنها "مجموعة من الأسس الأخلاقية التي تعتمدها المنظمة في سياق عملها، وتدعو العاملون بها للتكيف معها، بحيث تصبح قواعد الالتزام الأدبي بها جزءاً أساسياً من حياتهم المهنية".

وأيضاً يعرفها (الأشعري، 2019: 35) بأنها "منظومة من الصفات السلوكية الحميدة التي يتصف بها الموظف، توجهه إلى كل خير وتجنه كل شر، يمارس بها مجموعة من الواجبات والمسؤوليات الخاصة بوظيفته العامة أو الخاصة، لتحقيق هدف محدد مشروع".

وعليه فإن أخلاقيات المهنة هي مجموعة من الصفات الحسنة والمعايير والأسس التي تحدد السلوك الحسن والجيد لأداء مهنة ما، والتي يجب على أفراد هذه المهنة الالتزام والتقيد بها.

2.2 مصادر أخلاقيات المهنة

يشير (Daft, 2008:134-135) بشكل عام إلى ثلاثة مصادر لأخلاقيات المهنة وهي:

أ. القوانين والتشريعات التي تتمثل بالمعايير القانونية الموثقة إذ تحدد سلوكيات الأفراد والمنظمات القيم الأخلاقية بتطبيق هذه القوانين والتشريعات.

ب. العمليات التربوية والاجتماعية والمعتقدات الدينية التي تستند عليها القيم المتبادلة والمشاركة بين الأفراد.
ج. الاعتقادات الشخصية للفرد التي من خلالها تحدد المعايير المرتبطة بسلوك الفرد وحرته في التصرف المناسب على وفق ذلك.

3.2 أهمية أخلاقيات المهنة

يوضح (علي، 2011: 26-27) أن الالتزام بأخلاقيات المهنة مهماً لعدة أسباب منها:

أ. يدعم الرضا والاستقرار بين غالبية الأفراد في المهنة.

ب. يعزز البيئة المواتية لروح الفريق وزيادة الإنتاجية.

ج. يقلل تعريض المؤسسات للخطر.

د. يوفر المرجع الأخلاقي الذي يحتكم إليه الأفراد في المهنة.

هـ. يقر مبدأ الشفافية والقضاء على كل أشكال الفساد.

4.2 مبادئ ومعايير أخلاقيات المهنة

يذكر (الزاقل، 2014: 26-31) مجموعة من مبادئ ومعايير أخلاقيات المهنة والتي منها:

أ. المصداقية: وهي مصدر الصدق، وتعني الوضوح والمكاشفة والصراحة والشفافية، وتطابق الأقوال مع الأفعال.

ب. الأمانة: وهي عدم الخيانة والتفريط، وأداء الأعمال بكفاءة وعدم استغلالها وتغليب المصلحة العامة على حساب المصلحة الشخصية.

ج. العدالة: وهي تحقيق المساواة وعدم التمييز في المعاملة، وهي مبدأ تحقيق النزاهة في الحقوق والواجبات.

د. الإيثارة: وهو تفضيل الشخص للمصلحة الجماعية على مصلحته الشخصية، والابتعاد عن الأنانية والاهتمام بمصالح الآخرين.

هـ. العفو والتسامح: وهو الكف عن إلحاق الضرر بالآخرين وتجنب إذائهم، والاتصاف بالرحمة والرفق واللين في التعامل مع الآخرين.

و. الإخلاص: وهو النقاء والصفاء وتوجيه طاقة الفرد وقدراته نحو العمل والتفاني في أدائه، والابتعاد عن أشكال الإهمال واللامبالاة أو الشعور بعدم المسؤولية.

ز. التعاون: وهو مساعدة الآخرين ومناصحتهم ومد يد العون لهم، وهو وسيلة فعّالة لتشجيع العمل الجماعي وتعزيز روح الفريق.
ح. المسؤولية: وهي الشعور بالالتزام بسلوك يتفق مع القواعد الأخلاقية في إنجاز العمل وتحقيق أهدافه.

5.2 العوامل المؤثرة في أخلاقيات المهنة

يشير (الغالي والعامري، 2015: 86) إلى أن السلوك الأخلاقي لأداء المهنة يتأثر بثلاثة عوامل رئيسة وهي:
أ. الفرد: يتأثر السلوك الأخلاقي للفرد بمجموعة من العوامل ترتبط بتكوينه العائلي والشخصي، فالقيم الدينية والمعايير الشخصية والحاجات الفردية وتأثير العائلة والمتطلبات المالية تدفع الفرد إلى نهج سلوك إما أخلاقي أو غير أخلاقي.
ب. المنظمة: إن للمنظمة تأثيراً مهماً في أخلاقيات مكان العمل من خلال الهيكل التنظيمي الموجود وخطوط السلطة وكذلك قواعد العمل والإجراءات وأنظمة الحوافز والتنظيمات غير الرسمية لها أثرها في سلوكيات الأفراد، ولعل الثقافة التنظيمية السائدة من خلال مجموعة القيم والأعراف المشتركة التي تتحكم بالتفاعلات بين أعضاء المنظمة بعضهم مع بعض ومع الجهات الأخرى هي مؤثر كبير وفاعل في السلوك سواءً كان أخلاقياً أو غير أخلاقي.
ج. البيئة: إن لتغيرات البيئة المختلفة الاقتصادية والسياسية والاجتماعية والقانونية والثقافية والأمنية تأثيرها على سلوكيات الأفراد ووضع معايير لتصرفاتهم، فهي من تضع تصوراً عاماً للمناخ الأخلاقي السائد في الأعمال، وهذا بدوره يحدد السلوك الأخلاقي والغير أخلاقي للأفراد.

6.2 أخلاقيات مهنة التعليم الجامعي

إن التعليم الجامعي عمل نبيل ورسالة سامية، وعضو هيئة التدريس يجب أن يلتزم التصرف وفق مبادئ أخلاقية، لأن السلوك غير الأخلاقي يزعزع الثقة والاحترام الذي ينبغي أن يكون بين الأستاذ الجامعي والطالب من جهة، وبينه وزملائه وإدارة الجامعة من جهة أخرى، فهو قائد العملية التعليمية والتربوية في الجامعة ويسهم إلى حد كبير في تكوين شخصية طلبته والتأثير فيها، كذلك تعتمد سمعة الجامعة على سمعة الأساتذة والعاملين بها وما يتمتعون به من قيم مهنية وأخلاقية (الفالح، 2007).
وبالتالي فيعرف (حلاق، 2015: 63) أخلاقيات مهنة التعليم الجامعي بأنها "مجموعة المعارف والمهارات والاتجاهات التي يلتزمها المدرس الجامعي لتحقيق أهداف المؤسسة التعليمية والارتقاء بجودة العملية التربوية".
وأيضاً يعرفها (الراشدي، 2018: 445) بأنها "مجموعة المبادئ والقيم التي تضبط سلوك وممارسات عضو هيئة التدريس المهنية والإنسانية أثناء تأديته لعمله الأكاديمي بشتى صورته، وتحكم ممارسات المنسويين والطلبة وتنظيم ما بينهم من علاقات داخل مجتمع الجامعة وتحكم قواعد العمل بما يضمن أداءً فعالاً داخلها وتمثيلاً مشرفاً خارجها".
وكذلك يعرفها (الجنابي، 2019: 47) بأنها "مجموعة من معايير السلوك الرسمية وغير الرسمية التي يستخدمها الأساتذة الجامعيون كمرجع ترشد سلوكهم أثناء أدائهم لوظائفهم، وتستخدمها الإدارة والمجتمع للحكم على التزام الأستاذ".

7.2 بعض الأخلاقيات التي يجب أن يلتزم بها عضو هيئة التدريس

تشير بعض الموثائق الأخلاقية العملية لبعض الجامعات (الميثاق الأخلاقي لجامعة الكويت 2009، الميثاق الأخلاقي لجامعة القاهرة 2017، الميثاق الأخلاقي لجامعة الجوف 2018، الميثاق الأخلاقي لجامعة طيبة 2020، الميثاق الأخلاقي لجامعة الشام الخاصة 2020) إلى مجموعة من الأخلاقيات التي يجب أن يلتزم بها عضو هيئة التدريس ومنها:

- أولاً. الالتزام بأخلاقيات المهنة اتجاه الجامعة:
1. الإسهام بفاعلية في تحقيق رؤية ورسالة الجامعة والتمثل بقيمتها.
 2. الوفاء والولاء للجامعة وتقديم المشورة الفاعلة بما يتفق مع الآداب العامة ومصصلحة العمل.
 3. المشاركة الإيجابية في نشاطات الجامعة وفعاليتها المختلفة.
 4. تقبل المهام المسندة إليه في النهوض بشؤون الجامعة بصدق ورحب والقيام بها بإخلاص وإتقان.
 5. الحرص على الصالح العام وتغليب المصلحة العامة على المصلحة الشخصية.
 6. المساهمة في تنمية المجتمع والمشاركة الفاعلة في حل مشكلاته من خلال إجراء البحوث والدراسات.
 7. التواصل المجتمعي بما يتوافق مع رسالة الجامعة وتحقيق التواصل الفعال بين الطلبة ومؤسسات المجتمع.
- ثانياً. الالتزام بأخلاقيات المهنة اتجاه الوظيفة:
1. التأكد من إتقان المادة التي يناط به تدريسها مع التحضير الجيد، واستخدام أحدث النظريات والتطبيقات بمجال تخصصه.
 2. الامتناع عن إعطاء الدروس الخصوصية تحت أي مُسمى.
 3. استخدام وقت المحاضرة استخداماً جيداً بما يحقق مصلحة الطلاب والمجتمع.
- ثالثاً. الالتزام بأخلاقيات المهنة اتجاه الزملاء في الوظيفة:
1. احترام الزملاء واحترام التخصصات العلمية ومراعاة الحرية الشخصية.
 2. التزام آداب الحوار العلمي وتجنب التعرض للزملاء بالتعليقات غير اللائقة أو بالتقليل من شأنهم.
 3. تشجيع المشاركة ونقل الخبرات والمعارف وتطوير المهارات و الجدارات المكتسبة من العملية التدريسية والأكاديمية.
 4. التعاون والعمل بروح الفريق وتوجيه النصح والإرشاد في كافة المجالات العلمية والعملية.
- رابعاً. الالتزام بأخلاقيات المهنة اتجاه الطلبة:
1. توجيه الطلبة التوجيه السليم بشأن مصادر المعرفة وأوعية المعلومات ومراجع الدراسة.
 2. تحقيق العدالة والمساواة بين الطلاب دون محاباة ومراعاة الفروق الفردية والشخصية بينهم.
 3. العمل على تحسين أداء الطلبة وإثارة المنافسة بينهم وتشجيعهم على التفكير المستقل ودعم مهارات التعلم الذاتي.
 4. معاملة الطلبة باحترام وبشكل إنساني دون تجريح أو تشهير.
- 3. الجانب العملي للدراسة**
- لغرض تحقيق أهداف الدراسة، واختبار فرضيتها تم استخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS، وذلك وفقاً لمنهجية الدراسة المستخدمة وكان الجانب العملي للدراسة كالتالي:
- 1.3 الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة**
- تم استخدام الأساليب الإحصائية الملائمة لمشكلة الدراسة وأهدافها وهي:
- أ. مقاييس الإحصاء الوصفي كالتكرارات والنسب المئوية.

- ب. المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية.
- ج. اختبار الفاكرونباخ (Cronbach Alpha) لقياس صدق وثبات أداة الدراسة.
- د. اختبار (Independent- Sample T Test) لتحديد الفروق ذات الدلالة الإحصائية عند مستوى الدلالة (sig) (0.05) في متوسطات إجابات أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد بجامعة بنغازي نحو درجة الالتزام بأخلاقيات المهنة على المستوى الكلي وفقاً لمتغير النوع (الجنس).
- هـ. اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لتحديد الفروق ذات الدلالة الإحصائية عند مستوى الدلالة (sig) (0.05) في متوسطات إجابات أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد بجامعة بنغازي نحو درجة الالتزام بأخلاقيات المهنة على المستوى الكلي وفقاً لمتغيرات (المؤهل العلمي، الدرجة العلمية، التخصص العلمي).

2.3 أداة الدراسة

تم تصميم استبانة كأداة رئيسة للدراسة، وذلك بالاستعانة بمجموعة من الدراسات السابقة وهي (العنزي، 2016 - سالم، 2018 - درويش، 2019 - الأنصاري و العازمي، 2019 - القرقوطي، 2019 - السعدية، 2020)، وكذلك بالاستعانة ببعض الوثائق الأخلاقية العملية لبعض الجامعات ومنها (ميثاق أخلاقيات المهنة لجامعة الملك عبدالعزيز، 2015 - الميثاق الأخلاقي لجامعة طيبة، 2020)، وتكونت من قسمين وهما القسم الأول يحتوي على المتغيرات الشخصية والوظيفية، والقسم الثاني يحتوي على أربعة محاور لقياس درجة التزام أفراد عينة الدراسة بأخلاقيات المهنة، فكان المحور الأول الالتزام بأخلاقيات المهنة اتجاه الجامعة، والمحور الثاني اتجاه الوظيفة، والمحور الثالث اتجاه الزملاء في الوظيفة، والمحور الرابع اتجاه الطلبة، وتم توزيع الاستبانة على جميع أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم (155) عضو هيئة تدريس بكلية الاقتصاد بجامعة بنغازي خلال فصل الخريف 2021/2020م، وتم استرجاع (127) استمارة استبانة بنسبة استرجاع بلغت (82٪) وكانت كلها صالحة للتحليل الإحصائي.

أ. صدق وثبات أداة الدراسة

بعد تصميم الاستبانة تم عرضها على مجموعة من المحكمين من أعضاء هيئة التدريس من تخصص إدارة الأعمال والإحصاء، وذلك لاختبار الصدق الظاهري لها، وأيضاً تم استخدام اختبار الفاكرونباخ (Cronbach Alpha) لقياس مدى صدق وثبات أداة الدراسة وكانت النتائج كما هي موضحة بالجدول رقم (2).

جدول (2): محاور الاستبانة ونتائج اختبار الفاكرونباخ (α)

ت	المحاور	العبارات	معامل الفاكرونباخ (α)
1	الالتزام بأخلاقيات المهنة اتجاه الجامعة	من العبارة 1 إلى العبارة 8	٪91
2	الالتزام بأخلاقيات المهنة اتجاه الوظيفة	من العبارة 9 إلى العبارة 16	٪85
3	الالتزام بأخلاقيات المهنة اتجاه الزملاء في الوظيفة	من العبارة 17 إلى العبارة 24	٪88
4	الالتزام بأخلاقيات المهنة اتجاه الطلبة	من العبارة 25 إلى العبارة 32	٪86
5	أداة الدراسة ككل	(جميع العبارات) من العبارة 1 إلى العبارة 32	٪90

يوضح الجدول (2) نتائج اختبار الفايرونباخ لقياس صدق وثبات أداة الدراسة وهي نسب أكبر من (60٪)، وهي نسب مقبولة لصدق وثبات أداة الدراسة والاعتماد عليها في القياس.

ب. طول فترة الخلية في المقياس ودرجة الالتزام

استخدم مقياس ليكرت الخماسي لترميز عبارات الاستبانة، وتم تحديد طول خلية القياس بشكل يعكس درجة التزام أفراد عينة الدراسة بأخلاقيات المهنة وذلك كما هو موضح بالجدول رقم (3).

جدول (3): طول فترة الخلية ودرجة الالتزام

طول الفترة	من 1 إلى أقل	من 1.80 إلى أقل	من 2.60 إلى أقل	من 3.40 إلى أقل	من 4.20 إلى أقل
مقياس الدراسة	لا أوافق بشدة	لا أوافق	محايد	أوافق	أوافق بشدة
درجة الالتزام	قليلة جداً	قليلة	متوسطة	كبيرة	كبيرة جداً

3.3 تحليل خصائص أفراد عينة الدراسة

شملت المتغيرات الشخصية والوظيفية لأفراد عينة الدراسة المتغيرات التالية (النوع، العمر، المؤهل العلمي، الدرجة العلمية، التخصص العلمي، سنوات الخدمة) والجدول رقم (4) يوضح خصائص أفراد عينة الدراسة.

جدول (4): خصائص أفراد عينة الدراسة

النسبة %	التكرار	الخصائص العامة (المتغيرات الشخصية والوظيفية)	
55.1	70	ذكر	النوع
44.9	57	أنثى	
100%	127	الإجمالي	
12.6	16	من 25 سنة إلى أقل من 35 سنة	العمر
49.6	63	من 35 سنة إلى أقل من 45 سنة	
37.0	47	من 45 سنة إلى أقل من 55 سنة	
0	0	من 55 سنة إلى أقل من 65 سنة	
0.8	1	من 65 سنة فأكثر	
100%	127	الإجمالي	
58.3	74	ماجستير	المؤهل العلمي

41.7	53	دكتوراه	الدرجة العلمية
٪100	127	الإجمالي	
27.5	35	محاضر مساعد	
44.1	56	محاضر	
13.4	17	أستاذ مساعد	
13.4	17	أستاذ مشارك	
1.6	2	أستاذ	
٪100	127	الإجمالي	
10.3	13	اقتصاد	التخصص العلمي
37.8	48	إدارة الأعمال	
29.9	38	محاسبة	
5.5	7	علوم سياسية	
5.5	7	تسويق	
6.3	8	تمويل ومصارف	
4.7	6	إدارة عامة	
٪100	127	الإجمالي	
41.8	53	من سنة واحدة إلى أقل من 10 سنوات	سنوات الخدمة
38.6	49	من 10 سنوات إلى أقل من 20 سنة	
15.7	20	من 20 سنة إلى أقل من 30 سنة	
3.9	5	من 30 سنة فأكثر	
٪100	127	الإجمالي	

يوضح الجدول (4) تنوع خصائص أفراد عينة الدراسة، فمن حيث النوع كانت نسبة الذكور (55.1٪) وكانت نسبة الإناث (44.9٪)، ومن حيث العمر يتضح أن الأغلبية من أفراد عينة الدراسة هم من الفئة العمرية (من 35 سنة إلى أقل من 45 سنة) بنسبة بلغت (49.6٪)، ومن حيث المؤهل العلمي يتضح أن الأغلبية من أفراد عينة الدراسة هم من حملة الماجستير بنسبة بلغت (58.3٪)، وبالنسبة للدرجة العلمية فإن الأغلبية من أفراد عينة الدراسة هم بدرجة علمية محاضر بنسبة بلغت (44.1٪)، وبالنسبة للتخصص العلمي فإن الأغلبية من أفراد عينة الدراسة هم من التخصص العلمي إدارة الأعمال بنسبة بلغت (37.8٪)، ومن حيث سنوات الخدمة فإن الأغلبية من أفراد عينة الدراسة تتراوح سنوات خدمتهم (من سنة واحدة إلى أقل من 10 سنوات)،

بنسبة بلغت (41.8٪)، وبشكل عام هناك تنوع في خصائص أفراد عينة الدراسة من حيث المتغيرات الشخصية والوظيفية مما يؤهلهم للإجابة على أسئلة هذه الدراسة.

4.3 الإجابة على أسئلة الدراسة

تم احتساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب لإجابات أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد بجامعة بنغازي حول درجة الالتزام بأخلاقيات المهنة وكانت الإجابات كالتالي:

أ. الإجابة على السؤال الرئيس للدراسة

والذي ينص على: ما هي درجة التزام أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد بجامعة بنغازي بأخلاقيات المهنة؟.

للإجابة على هذا السؤال تم احتساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية العامة والترتيب لإجابات أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد بجامعة بنغازي حول درجة التزامهم بأخلاقيات المهنة على محاور الدراسة بشكل عام، وذلك كما هو موضح بالجدول رقم (5).

جدول (5): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة

بشكل عام مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

رقم المحور	المحاور	المتوسط الحسابي العام	الانحراف المعياري العام	الترتيب	درجة الالتزام
1	الالتزام بأخلاقيات المهنة اتجاه الجامعة	2.24	0.51	4	قليلة
2	الالتزام بأخلاقيات المهنة اتجاه الوظيفة	2.35	0.72	3	قليلة
3	الالتزام بأخلاقيات المهنة اتجاه الزملاء في الوظيفة	2.70	0.75	1	متوسطة
4	الالتزام بأخلاقيات المهنة اتجاه الطلبة	2.42	0.76	2	قليلة
	الالتزام بأخلاقيات المهنة	2.43	0.61		قليلة

يوضح الجدول (5) أن درجة التزام أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد بجامعة بنغازي بأخلاقيات المهنة جاءت بدرجة التزام قليلة وبتوسط حسابي عام بلغ (2.43) وانحراف معياري عام بلغ (0.61)، وبالنسبة لمحاور أداة الدراسة جاء محور الالتزام بأخلاقيات المهنة اتجاه الزملاء في الوظيفة في الترتيب الأول وبتوسط حسابي عام بلغ (2.70) وانحراف معياري عام بلغ (0.76) وبدرجة التزام متوسطة، وجاء محور الالتزام بأخلاقيات المهنة اتجاه الطلبة في الترتيب الثاني وبتوسط حسابي عام بلغ (2.42) وانحراف معياري عام بلغ (0.60) وبدرجة التزام قليلة، وجاء محور الالتزام بأخلاقيات المهنة اتجاه الطلبة في الترتيب الثالث وبتوسط حسابي عام بلغ (2.35) وانحراف معياري عام بلغ (0.72) وبدرجة التزام قليلة، وجاء محور الالتزام بأخلاقيات المهنة اتجاه الجامعة في الترتيب الرابع والأخير وبتوسط حسابي عام بلغ (2.24) وانحراف معياري عام بلغ (0.51) وبدرجة التزام قليلة، وبشكل عام فإن درجة التزام أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد بجامعة بنغازي بأخلاقيات المهنة جاءت بدرجة قليلة.

ب. الإجابة على الأسئلة الفرعية للدراسة

1. الإجابة على السؤال الفرعي الأول

والذي ينص على: ما هي درجة التزام أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد بجامعة بنغازي بأخلاقيات المهنة اتجاه الجامعة؟ للإجابة على هذا السؤال تم احتساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب لإجابات أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد بجامعة بنغازي حول درجة التزامهم بأخلاقيات المهنة اتجاه الجامعة على محور الالتزام بأخلاقيات المهنة اتجاه الجامعة، وذلك كما هو موضح بالجدول رقم (6).

جدول (6): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة على محور الالتزام

بأخلاقيات المهنة اتجاه الجامعة مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

رقم العبارة	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الالتزام
1	يعمل أعضاء هيئة التدريس مع الجامعة لتحقيق رسالتها السامية	2.07	0.89	4	قليلة
2	يحترم أعضاء هيئة التدريس القوانين واللوائح المعمول بها في الجامعة	2.21	0.91	3	قليلة
3	يطالب أعضاء هيئة التدريس بحقوقهم بطريقة حضارية من خلال النقابة	2.01	0.76	6	قليلة
4	يحافظ أعضاء هيئة التدريس على ممتلكات الجامعة المادية	1.82	0.73	8	قليلة
5	يشارك أعضاء هيئة التدريس في كل الفعاليات والنشاطات الجامعية	2.85	0.85	2	متوسطة
6	يساهم أعضاء هيئة التدريس في رفع اسم الجامعة علمياً وأكاديمياً	2.07	0.79	5	قليلة
7	يشعر أعضاء هيئة التدريس بالفخر والولاء للانتماء إلى الجامعة	1.98	0.91	7	قليلة
8	يبتعد أعضاء هيئة التدريس عن استغلال أي مناصب يكلفون بها لتحقيق مكاسب شخصية	3.29	1.00	1	متوسطة
	المتوسط الحسابي العام والانحراف المعياري العام	2.24	0.51		قليلة

يوضح الجدول (6) أن درجة التزام أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد بجامعة بنغازي بأخلاقيات المهنة اتجاه الجامعة جاءت بدرجة التزام قليلة ومتوسط حسابي عام بلغ (2.24) وانحراف معياري عام بلغ (0.51)، وبالنسبة للعبارات تراوحت بين درجة التزام متوسطة وقليلة، فجاءت العبارة رقم (8) وهي (يبتعد أعضاء هيئة التدريس عن استغلال أي مناصب يكلفون بها لتحقيق مكاسب شخصية) في الترتيب الأول ومتوسط حسابي بلغ (3.29) وانحراف معياري بلغ (1.00) وبدرجة التزام متوسطة، وجاءت العبارة رقم (4) وهي (يحافظ أعضاء هيئة التدريس على ممتلكات الجامعة المادية) في الترتيب الثامن والأخير ومتوسط حسابي بلغ (1.82) وانحراف معياري بلغ (0.73) وبدرجة التزام قليلة، وبشكل عام فإن درجة التزام أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد بجامعة بنغازي بأخلاقيات المهنة اتجاه الجامعة جاءت بدرجة قليلة.

2. الإجابة على السؤال الفرعي الثاني

والذي ينص على: ما هي درجة التزام أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد بجامعة بنغازي بأخلاقيات المهنة اتجاه الوظيفة؟

للإجابة على هذا السؤال تم احتساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب لإجابات أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد بجامعة بنغازي حول درجة التزامهم بأخلاقيات المهنة اتجاه الوظيفة على محور الالتزام بأخلاقيات المهنة اتجاه الوظيفة، وذلك كما هو موضح بالجدول رقم (7).

جدول (7): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة على محور الالتزام

بأخلاقيات المهنة اتجاه الوظيفة مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

رقم العبارة	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الالتزام
9	يؤدي أعضاء هيئة التدريس وظائفهم بأمانة علمية تامة	2.40	0.91	4	قليلة
10	يقوم أعضاء هيئة التدريس بإعطاء محاضراتهم في الزمن المحدد لها	2.40	0.95	3	قليلة
11	يحترم أعضاء هيئة التدريس الوعاء الزمني للفصل الدراسي	2.36	0.94	6	قليلة
12	يتمتع أعضاء هيئة التدريس عن إعطاء الدروس الخصوصية تحت أي مسمى	2.11	0.96	8	قليلة
13	يتمتع أعضاء هيئة التدريس بالذكاء الأكاديمي في مجال تخصصهم	2.37	0.86	5	قليلة
14	يسعى أعضاء هيئة التدريس لأن تكون لأبحاثهم العلمية أهداف وغايات تعود بالفائدة على المجتمع	2.35	1.00	7	قليلة
15	ينجز أعضاء هيئة التدريس كل الأعمال المكلفون بها في وظائفهم بكفاءة وفاعلية	2.40	0.95	2	قليلة
16	يسعى أعضاء هيئة التدريس للتقدم والترقي في وظائفهم من خلال مبدأ الكفاءة والجدارة والتفوق	2.44	0.95	1	قليلة
	المتوسط الحسابي العام والانحراف المعياري العام	2.35	0.75		قليلة

يوضح الجدول (7) أن درجة التزام أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد بجامعة بنغازي بأخلاقيات المهنة اتجاه الوظيفة جاءت بدرجة التزام قليلة وبمتوسط حسابي عام بلغ (2.35) وانحراف معياري عام بلغ (0.75)، وبالنسبة للعبارة جاءت كلها بدرجة التزام قليلة، فجاءت العبارة رقم (16) وهي (يسعى أعضاء هيئة التدريس للتقدم والترقي في وظائفهم من خلال مبدأ الكفاءة والجدارة والتفوق) في الترتيب الأول وبمتوسط حسابي بلغ (2.44) وانحراف معياري بلغ (0.95) وبدرجة التزام قليلة، وجاءت العبارة رقم (12) وهي (يتمتع أعضاء هيئة التدريس عن إعطاء الدروس الخصوصية تحت أي مسمى) في الترتيب الثامن والأخير وبمتوسط حسابي بلغ (2.11) وانحراف معياري بلغ (0.96) وبدرجة التزام قليلة، وبشكل عام فإن درجة التزام أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد بجامعة بنغازي بأخلاقيات المهنة اتجاه الوظيفة جاءت بدرجة قليلة.

3. الإجابة على السؤال الفرعي الثالث

والذي ينص على: ما هي درجة التزام أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد بجامعة بنغازي بأخلاقيات المهنة اتجاه الزملاء في الوظيفة؟

للإجابة على هذا السؤال تم احتساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب لإجابات أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد بجامعة بنغازي حول درجة التزامهم بأخلاقيات المهنة اتجاه الزملاء في الوظيفة على محور الالتزام بأخلاقيات المهنة اتجاه الزملاء في الوظيفة، وذلك كما هو موضح بالجدول رقم (8).

جدول (8): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة على محور الالتزام

بأخلاقيات المهنة اتجاه الزملاء في الوظيفة مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

رقم العبارة	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الالتزام
17	يعترف أعضاء هيئة التدريس بأخطائهم ويقدمون اعتذارهم دون الشعور بالنقص	2.89	0.92	2	متوسطة
18	يتحدث أعضاء هيئة التدريس عن زملائهم في الوظيفة بطريقة إيجابية	2.70	0.88	6	متوسطة
19	يتمتع أعضاء هيئة التدريس عن الشكوى والإساءة لزملاء وظيفتهم	2.79	0.90	4	متوسطة
20	يقدم أعضاء هيئة التدريس آرائهم وأفكارهم بحرية ويتقبلون النقد بطريقة منطقية	2.73	0.89	5	متوسطة
21	يهتم أعضاء هيئة التدريس بمشاركة معارفهم وخبراتهم الأكاديمية مع زملائهم في الوظيفة	2.88	0.96	3	متوسطة
22	يبتعد أعضاء هيئة التدريس عن الغيرة المهنية والمشاحنات بين الزملاء في الوظيفة	2.99	0.98	1	متوسطة
23	يقدم أعضاء هيئة التدريس المساعدة والعون والمشورة والنصح لزملائهم الجدد	2.52	0.99	7	قليلة
24	يسعى أعضاء هيئة التدريس لأن يكونوا مثلاً وقدوة يحتذي به في العطاء والقيم والمبادئ	2.29	0.97	8	قليلة
	المتوسط الحسابي العام والانحراف المعياري العام	2.70	0.75		متوسطة

يوضح الجدول (8) أن درجة التزام أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد بجامعة بنغازي بأخلاقيات المهنة اتجاه الزملاء في الوظيفة جاءت بدرجة متوسطة وبمتوسط حسابي عام بلغ (2.70) وبانحراف معياري عام بلغ (0.75)، وبالنسبة للعبارات تراوحت بين درجة التزام متوسطة وقليلة، فجاءت العبارة رقم (22) وهي (يتعد أعضاء هيئة التدريس عن الغيرة المهنية والمشاحنات بين الزملاء في الوظيفة) في الترتيب الأول وبمتوسط حسابي بلغ (2.99) وبانحراف معياري بلغ (0.98) وبدرجة التزام متوسطة، وجاءت العبارة رقم (24) وهي (يسعى أعضاء هيئة التدريس لأن يكونوا مثلاً وقدوة يحتذي بها في العطاء والقيم والمبادئ) في الترتيب الثامن والأخير وبمتوسط حسابي بلغ (2.29) وبانحراف معياري بلغ (0.97) وبدرجة التزام قليلة، وبشكل عام فإن درجة التزام أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد بجامعة بنغازي بأخلاقيات المهنة اتجاه الزملاء في الوظيفة جاءت بدرجة متوسطة.

4. الإجابة على السؤال الفرعي الرابع

والذي ينص على: ما هي درجة التزام أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد بجامعة بنغازي بأخلاقيات المهنة اتجاه الطلبة؟ للإجابة على هذا السؤال تم احتساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب لإجابات أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد بجامعة بنغازي حول درجة التزامهم بأخلاقيات المهنة اتجاه الطلبة على محور الالتزام بأخلاقيات المهنة اتجاه الطلبة، وذلك كما هو موضح بالجدول رقم (9).

جدول (9): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة على محور الالتزام

بأخلاقيات المهنة اتجاه الطلبة مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

رقم العبارة	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الالتزام
25	يهتم أعضاء هيئة التدريس بتعليم الطلبة وتدريبهم بطريقة التفكير العلمي	2.45	0.95	3	قليلة
26	يقوم أعضاء هيئة التدريس بدور تربوي و توعوي إضافةً للدور التعليمي	2.66	1.07	2	متوسطة
27	يستمتع أعضاء هيئة التدريس إلى الطلبة ويقبلون آرائهم وأفكارهم بروح إيجابية	2.36	0.95	5	قليلة
28	يحفز أعضاء هيئة التدريس الطلبة على التقدم والإنجاز للواجبات المطلوبة	2.25	0.91	7	قليلة
29	يتعامل أعضاء هيئة التدريس بمبدأ العدالة والمساواة في التعامل مع جميع الطلبة	2.34	0.99	6	قليلة
30	يقوم أعضاء هيئة التدريس بدعم وتشجيع وتحفيز الطلبة المتفوقين بكل ما هو إيجابي	2.15	0.96	8	قليلة
31	يعترف أعضاء هيئة التدريس بالتقصير للطلبة في حال عدم معرفتهم بموضوع في المقرر الدراسي	2.77	1.04	1	متوسطة
32	يتفهم أعضاء هيئة التدريس مشاكل الطلبة ويساعدونهم على حلها بتقديم يد العون	2.40	0.90	4	قليلة
	المتوسط الحسابي العام والانحراف المعياري العام	2.42	0.61		قليلة

يوضح الجدول (9) أن درجة التزام أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد بجامعة بنغازي بأخلاقيات المهنة اتجاه الطلبة جاءت بدرجة التزام قليلة وبتوسط حسابي عام بلغ (2.42) وبانحراف معياري عام بلغ (0.61)، وبالنسبة للعبارات تراوحت بين درجة التزام متوسطة وقليلة، فجاءت العبارة رقم (31) وهي (يعتزف أعضاء هيئة التدريس بالتقصير للطلبة في حال عدم معرفتهم بموضوع في المقرر الدراسي) في الترتيب الأول وبتوسط حسابي بلغ (2.77) وبانحراف معياري بلغ (1.04) وبدرجة التزام متوسطة، وجاءت العبارة رقم (30) وهي (يقوم أعضاء هيئة التدريس بدعم وتشجيع وتحفيز الطلبة المتفوقين بكل ما هو إيجابي) في الترتيب الثامن والأخير وبتوسط حسابي بلغ (2.15) وبانحراف معياري بلغ (0.96) وبدرجة التزام قليلة، وبشكل عام فإن درجة التزام أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد بجامعة بنغازي بأخلاقيات المهنة اتجاه الطلبة جاءت بدرجة قليلة.

ج. اختبار فرضية الدراسة

والتي تنص على (لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات إجابات أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد بجامعة بنغازي نحو الالتزام بأخلاقيات المهنة على المستوى الكلي تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية (النوع، المؤهل العلمي، الدرجة العلمية، والتخصص العلمي).

1. حسب متغير النوع (الجنس)

لاختبار ذلك تم احتساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري واختبار (Independent- Sample T Test) لإجابات أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد بجامعة بنغازي نحو درجة الالتزام بأخلاقيات المهنة على المحور الكلي لأداة الدراسة وهو الالتزام بأخلاقيات المهنة تعزى لمتغير النوع (الجنس)، وذلك كما هو موضح بالجدول رقم (10).

جدول (10): نتيجة اختبار (□) لتحديد الفروق في إجابات أفراد عينة الدراسة حسب متغير

النوع (الجنس) على المحور الكلي لأداة الدراسة وهو الالتزام بأخلاقيات المهنة

مستوى الدلالة ذ □	قيمة □	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	النوع (الجنس)	المحور الكلي
0.131	2.958	0.63	2.57	70	ذكر	الالتزام بأخلاقيات المهنة
		0.54	2.26	57	أنثى	

يوضح الجدول (10) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ونتيجة اختبار (t)، حيث أظهرت النتيجة عدم وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية (sig) (0.05) بين متوسطات إجابات أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد بجامعة بنغازي نحو درجة الالتزام بأخلاقيات المهنة تعزى لمتغير النوع (الجنس) على المحور الكلي لأداة الدراسة وهو الالتزام بأخلاقيات المهنة، وذلك لأن قيمة (sig) لهذا المحور تساوي (0.131) وهي قيمة أكبر من مستوى الدلالة (sig) (0.05)، وهذا يعني بشكل عام عدم وجود فروق دالة إحصائية.

2. حسب متغير المؤهل العلمي

لاختبار ذلك تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لتحديد الفروق ذات الدلالة الإحصائية عند مستوى الدلالة (sig) (0.05)، بين متوسطات إجابات أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد بجامعة بنغازي على المحور الكلي لأداة الدراسة وهو الالتزام بأخلاقيات المهنة تعزى لمتغير المؤهل العلمي، وذلك كما هو موضح بالجدول رقم (11).

جدول (11): نتيجة تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لتحديد الفروق في إجابات أفراد عينة الدراسة

على المحور الكلي لأداة الدراسة وهو الالتزام بأخلاقيات المهنة تعزى لمتغير المؤهل العلمي

المحور الكلي	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية DF	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة sig
الالتزام بأخلاقيات المهنة	بين المجموعات	1.121	1	1.121	3.007	0.085
	داخل المجموعات	46.591	125	0.373		
	المجموع	47.712	126			

يوضح الجدول (11) عدم وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (sig) (0.05) في متوسطات إجابات أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد بجامعة بنغازي نحو درجة الالتزام بأخلاقيات المهنة تعزى لمتغير المؤهل العلمي على المحور الكلي لأداة الدراسة وهو الالتزام بأخلاقيات المهنة، وذلك لأن قيمة (sig) لهذا المحور تساوي (0.085) وهي قيمة أكبر من مستوى الدلالة (sig) (0.05)، وهذا يعني بشكل عام عدم وجود فروق دالة إحصائية.

3. حسب متغير الدرجة العلمية

لاختبار ذلك تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لتحديد الفروق ذات الدلالة الإحصائية عند مستوى الدلالة (sig) (0.05)، بين متوسطات إجابات أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد بجامعة بنغازي على المحور الكلي لأداة الدراسة وهو الالتزام بأخلاقيات المهنة تعزى لمتغير الدرجة العلمية، وذلك كما هو موضح بالجدول رقم (12).

جدول (12): نتيجة تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لتحديد الفروق في إجابات أفراد عينة الدراسة

على المحور الكلي لأداة الدراسة وهو الالتزام بأخلاقيات المهنة تعزى لمتغير الدرجة العلمية

المحور الكلي	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية DF	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة sig
الالتزام بأخلاقيات المهنة	بين المجموعات	2.964	4	0.741	2.021	0.096
	داخل المجموعات	44.748	122	0.367		
	المجموع	47.712	126			

يوضح الجدول (12) عدم وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (sig) (0.05) في متوسطات إجابات أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد بجامعة بنغازي نحو درجة الالتزام بأخلاقيات المهنة تعزى لمتغير الدرجة العلمية على المحور الكلي لأداة الدراسة وهو الالتزام بأخلاقيات المهنة، وذلك لأن قيمة (sig) لهذا المحور تساوي (0.096) وهي قيمة أكبر من مستوى الدلالة (sig) (0.05)، وهذا يعني بشكل عام عدم وجود فروق دالة إحصائية.

4. حسب متغير التخصص العلمي

لاختبار ذلك تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لتحديد الفروق ذات الدلالة الإحصائية عند مستوى الدلالة (sig) (0.05)، بين متوسطات إجابات أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد بجامعة بنغازي على المحور الكلي لأداة الدراسة وهو الالتزام بأخلاقيات المهنة تعزى لمتغير التخصص العلمي، وذلك كما هو موضح بالجدول رقم (13).

جدول (13): نتيجة تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لتحديد الفروق في إجابات أفراد عينة الدراسة

على المحور الكلي لأداة الدراسة وهو الالتزام بأخلاقيات المهنة تعزى لمتغير التخصص العلمي

مستوى الدلالة sig	قيمة F	متوسط المربعات	درجة الحرية DF	مجموع المربعات	مصدر التباين	المحور الكلي
0.502	0.893	0.340	6	2.040	بين المجموعات	الالتزام بأخلاقيات المهنة
		0.381	120	45.672	داخل المجموعات	
			126	47.712	المجموع	

يوضح الجدول (13) عدم وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (sig) (0.05) في متوسطات إجابات أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد بجامعة بنغازي نحو درجة الالتزام بأخلاقيات المهنة تعزى لمتغير التخصص العلمي على المحور الكلي لأداة الدراسة وهو الالتزام بأخلاقيات المهنة، وذلك لأن قيمة (sig) لهذا المحور تساوي (0.502) وهي قيمة أكبر من مستوى الدلالة (sig) (0.05)، وهذا يعني بشكل عام عدم وجود فروق دالة إحصائية.

4. النتائج والتوصيات

1.4 النتائج

توصلت هذه الدراسة إلى مجموعة من النتائج وهي:

أ. أن درجة التزام أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد بجامعة بنغازي بأخلاقيات المهنة جاءت بدرجة قليلة على المستوى الكلي، وهذه النتيجة تتفق مع دراسة (سكر ونشوان، 2006).

ب. أن درجة التزام أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد بجامعة بنغازي بأخلاقيات المهنة اتجه الجامعة جاءت بدرجة قليلة، وهذه النتيجة تختلف مع دراسة (الجازوي و البرعصي، 2019).

- ج. أن درجة التزام أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد بجامعة بنغازي بأخلاقيات المهنة اتجاه الوظيفة جاءت بدرجة قليلة، وهذه النتيجة تختلف مع دراسة (بدرخان، 2018).
- د. أن درجة التزام أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد بجامعة بنغازي بأخلاقيات المهنة اتجاه الزملاء في الوظيفة جاءت بدرجة متوسطة، وهذه النتيجة تختلف مع دراسة (العنزي، 2016).
- ه. أن درجة التزام أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد بجامعة بنغازي بأخلاقيات المهنة اتجاه الطلبة جاءت بدرجة قليلة، وهذه النتيجة تختلف مع دراسة (السعدية، 2020).
- و. عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (sig) (0.05)، بين متوسطات إجابات أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد بجامعة بنغازي نحو درجة الالتزام بأخلاقيات المهنة على المستوى الكلي تعزى لمتغير النوع (الجنس)، وهذه النتيجة تتفق مع دراسة (عبدالسيد و الفرجاني، 2019).
- ز. عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (sig) (0.05)، بين متوسطات إجابات أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد بجامعة بنغازي نحو درجة الالتزام بأخلاقيات المهنة على المستوى الكلي تعزى لمتغيرات (المؤهل العلمي، الدرجة العلمية، التخصص العلمي)، وهذه النتيجة تتفق مع دراسة (عبدالسيد و الفرجاني، 2019).
- مناقشة النتائج

يعزو الباحثان هذه النتائج إلى التالي:

أولاً: عدم وجود ميثاق لأخلاقيات المهنة في كلية الاقتصاد بجامعة بنغازي ملزماً للعمل، ويجدد أخلاقيات مهنة التدريس ومجالاتها، وينظم العلاقات بين عضو هيئة التدريس، وجامعته، وكليته، ومهنته، وزملائه، وطلبته، والموظفين، والبحوث العلمية، وخدمة المجتمع، الأمر الذي أتضح في ضعف إدراك ووعي أعضاء هيئة التدريس بالكلية بمفهوم أخلاقيات المهنة ومجالاته.

ثانياً: إن الأغلبية من أفراد عينة الدراسة كانت من الفئة العمرية (من 35 سنة إلى أقل من 45 سنة) بنسبة بلغت (49.6٪)، ومن حملة المؤهل العلمي (ماجستير) بنسبة بلغت (58.3٪)، ومن الدرجة العلمية (محاضر) بنسبة بلغت (44.1٪) وتليها الدرجة العلمية (محاضر مساعد) بنسبة بلغت (27.5٪)، وسنوات الخدمة من فئة (من سنة واحدة إلى أقل من 10 سنوات) بنسبة بلغت (41.8٪)، وهذا يدل على افتقارها للخبرة فهي تعتبر حديثة في مهنة التدريس الجامعي مما يعكس ضعف التجربة والممارسة العملية في مجال مهنة التدريس الجامعي.

2.4 التوصيات

بناءً على نتائج الدراسة، فإن الباحثان يوصيان بالتوصيات التالية:

أ. ضرورة عمل كلية الاقتصاد بجامعة بنغازي على إصدار ميثاق لأخلاقيات مهنة التدريس الجامعي، وتحدد مجالاته، ويكون ملزماً للعمل به في الكلية.

ب. العمل على زيادة إدراك ووعي أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد بجامعة بنغازي بمفهوم أخلاقيات المهنة وأهميته وذلك من خلال تدريبهم وتطويرهم.

ج. عقد اللقاءات والندوات وورش العمل المتعلقة بأخلاقيات المهنة داخل الكلية ودعوة أعضاء هيئة التدريس للاشتراك بها.

- د. نقل تجارب وممارسات الكليات والجامعات التي بها موثيق لأخلاقيات المهنة للكلية والاستفادة منها.
ه. قيام مكتب ضمان الجودة وتقييم الأداء بالكلية بعملية تقييم مستمر ودوري لأداء أعضاء هيئة التدريس بالكلية ضمن معايير موضوعية تعتمد على المبادئ الأخلاقية كالأمانة، والصدق، والالتزام بالوقت.
و. زيادة إدخال بعض المقررات الدراسية ذات الصلة بمفهوم أخلاقيات المهنة لبعض الأقسام العلمية.

قائمة المراجع

أولاً- المراجع العربية

أ. الكتب

- الأشعري، أحمد بن داود المزجاجي، (2019)، الوجيز في أخلاقيات العمل، ط4، جدة: دار حوارزم العلمية للنشر والتوزيع.
- الجريسي، خالد بن عبدالرحمن، (2012)، أخلاقيات الإدارة من المنظور الإسلامي والإداري، ط1، الرياض: مكتبة الملك فهد الوطنية للنشر.
- الجنابي، عبدالباسط عباس، (2019)، آداب وأخلاقيات مهنة التدريس الجامعي، ط1، عمان: دار الأيام للنشر والتوزيع.
- السكارنة، بلال خلف، (2009)، أخلاقيات العمل، ط1، عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.
- الغامدي، سعيد بن ناصر، (2010)، أخلاقيات العمل ضرورة تنمية ومصالحة شرعية، مكة المكرمة: الإدارة العامة للنشر والتوزيع برابطة العالم الإسلامي.
- الغالي، طاهر والعامري، صالح، (2015)، المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال: الأعمال والمجتمع، ط4، عمان: دار وائل للنشر.
- النعيمي، م.ع، البياتي، ع.ت، خليفة، غ.ج، (2015)، طرق ومناهج البحث العلمي، عمان: مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع.
- زيدان، ناصر، (2014)، مهارات القيادة الإدارية وأخلاقيات الأعمال، ط1، بيروت: الدار العربية للعلوم ناشرون.
- سيكاران، أوما، (2006)، طرق البحث في الإدارة مدخل لبناء المهارات البحثية، ط4، (ترجمة: إسماعيل بسيوني)، الرياض: دار المريخ.
- علي، أحمد جابر حسنين، (2011)، أخلاقيات العمل بين الدين والمجتمع، القاهرة: منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية.
- عليان، رنجي مصطفى وعثمان، محمد غنيم، (2000)، مناهج وأساليب البحث العلمي - النظرية والتطبيق، ط1، عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع.
- نجم، عبود نجم، (2006)، أخلاقيات الإدارة ومسؤولية الأعمال في شركات الأعمال، ط1، عمان: مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع.
ب. رسائل الدكتوراه
- الفالح، عبدالعزيز، (2007)، اتجاهات المعلمين في مدينة الرياض نحو أهمية ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم في المملكة العربية السعودية ومستوى تطبيقهم له: دراسة مسحية، رسالة دكتوراه، المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية، القاهرة: مصر.

ج. رسائل الماجستير

- الزاقل، وليد عبدالله محمد، (2014)، مدى التزام المديرين بأخلاقيات العمل الإدارية من وجهة نظر الموظفين: دراسة ميدانية على إدارات فروع المنطقة بالمصارف التجارية العامة العاملة في مدينة بنغازي، رسالة ماجستير غير منشورة، قسم إدارة الأعمال، كلية الاقتصاد، جامعة بنغازي.
- العطوي، عواد بن محمد، (2013)، أخلاقيات العمل ودورها في تطبيق كفاءة الأداء: دراسة تطبيقية على منسوبي قيادة قطاع حرس الحدود بمحقل، رسالة ماجستير غير منشورة، قسم العلوم الإدارية، كلية الدراسات العليا، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية بالرياض: المملكة العربية السعودية.
- د. الدوريات
- الأنصاري، عيسى و العازمي، سارة، (2019)، "درجة التزام أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية في جامعة الكويت بأخلاقيات مهنة التعليم الجامعي من وجهة نظر طلبتها"، مجلة كلية التربية، جامعة بنها، المجلد (1)، العدد (118)، ص ص 311-329.
- الراشدي، عمر بن حسن، (2018)، "تطوير أعضاء هيئة التدريس بالمعهد العالي للأمر بالمعروف والنهي عن المنكر بجامعة أم القرى في ضوء الالتزام بأخلاقيات مهنة التدريس"، مجلة كلية التربية الأساسية للعلوم التربوية والإنسانية، العدد (41)، ص ص 440-467.
- السعدية، حمدة بنت حمد بن هلال، (2020)، "درجة التزام أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بالرساق في سلطنة عمان لأخلاقيات مهنة التدريس من وجهة نظر الطلبة"، مجلة العلوم التربوية والنفسية، كلية التربية، جامعة أسيوط، المجلد (21)، العدد (2)، ص ص 205-243.
- العنزي، عيد بن فراج الحسني، (2016)، "أخلاقيات السلوك المهني الأكاديمي في الجامعات الحكومية السعودية"، المجلة العلمية، كلية التربية، جامعة أسيوط، المجلد (32)، العدد (2)، ص ص 492-530.
- العنزي، فهد العوني غصّاب، (2016)، "الكفايات الأخلاقية للأستاذ الجامعي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية - جامعة حائل - المملكة العربية السعودية"، مجلة دراسات في علوم التربية، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة الجزائر، العدد (1)، ص ص 83-117.
- الغامدي، أحمد حمدان، (2010)، "إطار مقترح لميثاق أخلاقيات المهنة لأعضاء هيئة التدريس بمؤسسات التعليم العالي بالمملكة العربية السعودية"، مجلة رسالة الخليج العربي، مكتب التربية العربي لدول الخليج العربي، العدد (117)، ص ص 157-202.
- المشوخي، عابد، (2003)، "أخلاقيات مهنة الوراقة في الحضارة الإسلامية"، مجلة كلية الآداب، جامعة الملك سعود، المجلد (15)، العدد (2)، ص ص 417-478.
- بدرخان، سوسن سعد الدين، (2018)، "واقع ممارسة أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الأردنية أخلاقيات العمل من وجهة نظر الطلبة"، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية، المجلد (26)، العدد (4)، ص ص 20-47.
- حلاق، محمد أحمد، (2015)، "درجة تطبيق المعايير الأخلاقية لمهنة التعليم الجامعي من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية وطلبة الدراسات العليا في كلية التربية بجامعة دمشق"، مجلة اتحاد الجامعات العربية للتربية وعلم النفس، المجلد (13)، العدد (3)، ص ص 57-97.

- درويش، زينب بن عواد مفلح، (2019)، "درجة التزام أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأمير سطاتم بن عبدالعزيز بأخلاقيات مهنة التعليم من وجهة نظر الطالبات"، المجلة الدولية للأبحاث التربوية، جامعة الإمارات العربية المتحدة، المجلد (43)، العدد (2)، يوليو 2019، ص ص 103-125.
- سالم، عبدالباقي محمد عرفة، (2018)، "درجة التزام أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة المجمعة بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر الطلاب"، المجلة العلمية، كلية التربية، جامعة أسيوط، المجلد (34)، العدد (11)، ص ص 422-450.
- سكر، ناجي ونشوان، جميل، (2006)، "دور أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الأقصى بغزة في تنمية وتعزيز أخلاقيات مهنة التدريس لدى طلبتهم المعلمين"، مجلة جامعة الأقصى، غزة، المجلد (10)، العدد (2)، ص ص 7-18.
- هـ. المؤتمرات
- الجازوي، صالح و البرعصي، عبدالسلام، (2019)، واقع التزام أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الليبية بأخلاقيات المهنة، ورقة علمية مقدمة للمؤتمر العلمي الثالث المحكم - أخلاقيات المهنة في ليبيا: الواقع والمأمول، الهيئة القومية للتعليم التقني والفني - المعهد العالي للمهن الشاملة - درنة، المنعقد في الفترة من 2-2019/11/3.
- القرقوطي، البشير الهادي محمد، (2019)، مدى التزام أعضاء هيئة التدريس بجامعة طرابلس والزيتونة بأخلاقيات مهنة التدريس من وجهة نظر الطالبات (كليات التربية أئموذجاً)، ورقة علمية مقدمة للمؤتمر العلمي الأول - استشراف مستقبل كليات التربية في الجامعات الليبية في ضوء الاتجاهات العالمية المعاصرة، كلية التربية - جامعة سرت، المنعقد في الفترة من 5-2019/10/7.
- سلامة، عادل عبدالفتاح، (2011)، واقع إدارة مؤسسات التعليم العالي في الوطن العربي، بحث مقدم إلى المؤتمر الثالث عشر للوزراء المسؤولين عن التعليم العالي والبحث العلمي في الوطن العربي "تطوير إدارة التعليم العالي في الوطن العربي"، جامعة زايد - أبوظبي، المنعقد في الفترة من 8-2011/12/9.
- عبدالسيد، سهام و الفرجاني، سلوى، (2019)، درجة التزام أعضاء هيئة التدريس بأخلاقيات المهنة بكلية الآداب والعلوم - الكفرة، ورقة علمية مقدمة للمؤتمر العلمي الثالث المحكم - أخلاقيات المهنة في ليبيا: الواقع والمأمول، الهيئة القومية للتعليم التقني والفني - المعهد العالي للمهن الشاملة - درنة، المنعقد في الفترة من 2-2019/11/3.
- و. المقابلات
- مقابلة مع د. عبدالسلام المغربي - عميد كلية الاقتصاد، جامعة بنغازي، يوم الأحد 2021/2/3، الساعة 10:30 صباحاً.
- مقابلة مع د. أحمد الكاديكي - وكيل الشؤون العلمية لكلية الاقتصاد، جامعة بنغازي، يوم الأحد 2021/2/3، الساعة 11:30 صباحاً.
- ز. التقارير
- تقرير توصيات لجنة أزمة فيروس كورونا- 2020.
- تقرير لجنة الأمم المتحدة للدعم في ليبيا 2019 - 2020.
- تقارير اجتماعات نقابة أعضاء هيئة التدريس بجامعة بنغازي 2018 - 2019 - 2020.

- ح. المواقع الإلكترونية
- الميثاق الأخلاقي لجامعة القاهرة 2017، جمهورية مصر العربية متاح على: <https://www.azhar.edu.eg> تاريخ الزيارة 2021/2/8 الساعة 9:00 صباحاً.
 - الميثاق الأخلاقي لمهنة التدريس الجامعي لجامعة الجوف 2018، المملكة العربية السعودية متاح على: www.ju.edu.sa/fileadmin <https://> تاريخ الزيارة 2021/2/8 الساعة 9:15 صباحاً.
 - الميثاق الأخلاقي لجامعة الكويت 2009، دولة الكويت، متاح على: <https://www.vpaa.ku.edu.kw> تاريخ الزيارة 2021/2/16 الساعة 11:30 صباحاً.
 - الميثاق الأخلاقي لجامعة طيبة 2020، المملكة العربية السعودية، متاح على: www.Taibhu.edu.sa <https://> تاريخ الزيارة 2021/2/16 الساعة 11:45 صباحاً.
 - الميثاق الأخلاقي لجامعة الشام الخاصة 2020، الجمهورية السورية العربية، متاح على: www.aspu.edu.sy <https://> تاريخ الزيارة 2021/2/16 الساعة 11:50 صباحاً.
 - موقع جامعة بنغازي 2021، متاح على: <https://www.uod.edu.ly> تاريخ الزيارة 2021/1/20 الساعة 5:00 مساءً.
 - ميثاق أخلاقيات المهنة لجامعة الملك عبدالعزيز 2015 - المملكة العربية السعودية متاح على: <https://www.medicine.kau.edu.sa> تاريخ الزيارة 2021/2/22 الساعة 8:00 صباحاً.
- ثانياً - المراجع الأجنبية

A. Books (الكتب)

- Daft, Richard L. (2008). Management, Ninth Edition, South-Western and College Publishing co., Canada.

B. Article (الدوريات)

- Farahani, M., and Farahani, F, (2014). The Study on Professional Ethics Components among Faculty Member in the Engineering. Procedia – Social and Behavioral Sciences, 116 (2), p p 2085-2089.
- Ozcan, K., Balyer, A, and Servi, T, (2013). Faculty Members Ethical Behaviors: A Survel Based on Students, Perceptions at Universities in Turkey. International Education Student, 6 (3), p p129-141.
- Schnake, M, Fredenberger, B and Dumler, M. P, (2004). Dimensions of Student Perceptions of Faculty Ethical Behavior: Refining Ameasure and Relationships with Selected Outcome Variables. Academy of Educational Leadership Journal, 8(2), p p1-16.
- Zauwiyah, A. Maimun, S. and Junaini, M. (2008). Malaysian University Students' attitudes to academic dishonesty and business ethics .Asia Pacific Journal of Educati