

تقييم اخلاقيات العمل الجامعي من قبل أصحاب العمل في كلية التربية/ الجامعة العراقية

م.م. رسمية سرحان سحاب
rasmyaalobaid@gmail.com

م.م. ميامي علي داوود
myamyl453@gmail.com

كلية التربية / الجامعة العراقية

مستخلص:

هدفت الدراسة إلى تقييم اخلاقيات العمل الجامعي من قبل اصحاب العمل في كلية التربية/ الجامعة العراقية ، حيث تم استخدام المنهج الوصفي بالاعتماد على مقياس اخلاقيات العمل الجامعي المكون من (7) محاور رئيسية تمثل معايير اخلاقيات العمل الجامعي من قبل اصحاب العمل ومؤشراتها ، وتكونت عينة الدراسة من (50) استاذ واستاذة. وتم توزيع (50) استمارة استبيان على العينة المبحوثة. وبينت نتائج البحث أن المستوى العام اخلاقيات العمل الجامعي من قبل اصحاب العمل الى المستوى المتوسط ، وهذا يشير الى أن تطبيق اخلاقيات العمل الجامعي بشكل عام كان دون المستوى المطلوب، وتوصي الباحثان الى ضرورة نشر ثقافة الجودة اخلاقيات العمل الجامعي في كلية التربية / الجامعة العراقية.

الكلمات المفتاحية: تقييم اخلاقيات العمل الجامعي ، اصحاب العمل ، أداء العاملين.

Abstract :

The study aimed to evaluate the creativity of university work by the main employers in the College of Education/Iraqi University, where a descriptive application was used based on the creativity of university work scale consisting of (7 axes representing the standards of creativity in university work by employers and work indicators. The study was drawn from .50) female and male professors. ((50) questionnaire forms were .

The results of the research showed that the general level of university work ethics by employers reached the average level, and this indicates that the application of university work ethics in general was below the required level. The two researchers recommend the necessity of spreading the culture of quality university work ethics in the College of Education/Iraqi University.

Keywords: evaluating university work ethics, employers, employee performance.

مشكلة البحث:

تعاني الجامعات العربية بصفة عامة والجامعات العراقية على وجه الخصوص من عدد من المشكلات المتعلقة بالممارسة الأخلاقية، كتقييم العمل الجامعي غير الدقيق أحياناً، وإن اخلاقيات العمل الجامعي تساهم بشكل او باخر في تحقيق الاهداف المعدة مسبقا من قبل الجامعات، وينبغي ان تكون اخلاقيات العمل الجامعي فيه على درجة من الالتزام من قبل جميع العاملين من قيم ومسؤولية ادارية وتحقيق المصلحة العامة (بوحنك وفتحية، 2018 : 221).

وبالرغم من قيام الجامعات العراقية بوضع القوانين والتعليمات الخاصة لمعالجة اخلاقيات العمل الجامعي، وإعطائها الدور في توجيه السلوك الأخلاقي، إلا أن اضطلاع بهذا الدور لا يزال دون المستوى المطلوب، فقد أظهرت دراسة (نور الدين، 2018 : 27) أن درجة تطبيق الأنظمة والتعليمات المتعلقة بالعمل الجامعي بالجامعات العراقية الحكومية لا زالت دون المستوى المطلوب، وأن هناك تقصير في تطبيق الأنظمة والتعليمات من قبل الجامعات.

نجد ان الدراسات المرتبطة تكاد تكون شحيحة لتقييم أخلاقيات العمل الجامعي، ولأهمية اخلاقيات العمل الجامعي في تحقيق أهداف الجامعة وتحديداً عملية إعداد وبناء مخرجات مؤهلة كفوءة تلبي حاجات المجتمع ومتطلباته المختلفة (وحدة ضمان الجودة والاعتماد الاكاديمي، 2019 : 7)، أدركنا الباحثان هناك مشكلة في تقييم اخلاقيات العمل الجامعي في الكلية وإجراءات تحسينه وما يحققه من انعكاسات على جودة التعليم العالي.

حيث إن العمل بأخلاقيات العمل الجامعي أصبح عاملاً مهماً في تعزيز التنافسية في الكثير من المؤسسات التعليمية والحكومية، واخلاقيات العمل الجامعي من أكثر العوامل تأثيراً على السلوك الاخلاقي وبمقدار صلاحه يكون صلاح التعليم (نور الدين، 2018 : 27). مما زاد الباحثان دافعا لتناول موضوع أخلاقيات العمل الجامعي. لذلك فان مشكلة البحث تتبلور في التساؤلات الآتية: هل تتوفر اخلاقيات العمل الجامعي في كلية التربية / الجامعة العراقية؟ أهمية البحث:

تميز العالم المعاصر بسمة التغيير والتطور المتسارع في مختلف مجالات الحياة، دون استثناء مما فرض متطلبات متجددة لمواكبة تلك التطورات والتغيرات المتلاحقة، وبقدر ما يزداد تسارع التغيير يزداد الاهتمام بالمستقبل فالتغيير ثمرة من ثمار الثورة العلمية والتقنية، وقوة دافعة لها، وشهدت البشرية منذ بداية القرن العشرين تفجراً في المعرفة، فقد حظي أخلاقيات العمل الجامعي باهتمام العلماء في الإدارة إلى جانب دعوة جميع الحضارات الإنسانية القديمة والجديدة والأديان السماوية - وعلى رأسها الدين الإسلامي - بضرورة الالتزام بها؛ وذلك لتحقيق الخير للمجتمع أولاً وللمنظمة ثانياً. ولكون الجامعة هي المعنية أساساً ببناء البشر وتحسين ظروف الإنسان، فإنها تكون منظمة أخلاقية بالضرورة، وعليها أن (ابو بكر، 2010، - 537 : 538).

لذا أصبحت أخلاقيات العمل الجامعي في مجال التعليم موضوعاً حيويًا ومطلباً ملحاً، حيث يكون احد العناصر الأساسية في العملية التعليمية، وقد زاد الاهتمام أخلاقيات العمل الجامعي في ظل العولمة

وتسعى الجامعات الى ارساء القيم الأخلاقية لضبط سلوكيات العاملين بها وذلك من خلال اعداد دليل أخلاقيات العمل الذي يعتبر ميثاق أخلاقي يحقق مرجعية أخلاقية لضبط سير العمل بالكلية، وهذا الدليل ذو طبيعة خاصة، لأنه لا يتعلق فقط بالجوانب الفنية في عمل الاستاذ الجامعي وانما بالأساس الأخلاقي لهذا العمل فهو لا يتناول العقل فقط وانما يتناول الضمير والوجدان. كما انه لا يقصد به تقييد حرية الفكر الاكاديمي في التقييم والتواصل الى الحكم الأخلاقي المناسب ولكنه إطار مرجعي تستهدف به التواصل الى المبادئ والقواعد الواجبة الاتباع، كما انها اداة لتنمية القدرة على اصدار الأحكام الأخلاقية في كواجهة مختلف المواقف العملية بالكلية (الجنابي، 2009: 5-6).

وتتلخص اهمية البحث فيما يأتي:

1. تكمن اهمية الدراسة من اهمية الموضوع والذي يعالج موضوع هام وحيوي وهو أخلاقيات العمل الجامعي والتي حظيت باهتمام الكثير من الابحاث والمسؤولين على حد سواء في اغلب المنظمات الحديثة.

2. تستمد هذه الدراسة اهميتها باعتبارها تسلط الضوء على موضوع هام وحيوي داخل البيئة العراقية وخاصة قطاع مهم مثل قطاع التعليم.

3. يمكن الاستفادة من النتائج والتوصيات الدراسة من قبل الجامعات وصناع القرار بالقطاع والى كافة البحوث والمهتمين بالجانب العلمي والعمل على حد سواء.

4. المساهمة في تطوير اخلاقيات العمل الجامعي لتمامشى مع ابعاد الدراسة بالشكل المطلوب وان تكون درجة الممارسة عالية قدر الامكان.

والتنافسية العالمية في السنوات الأخيرة بصفته احد المعايير الأساسية لضبط نوعية التعليم في مختلف مؤسسات التعليم العالي تعتبر أخلاقيات الأعمال نوع من أنواع الأخلاقيات التطبيقية أو الأخلاقيات المعنية التي تدرس وتهتم بالمبادئ الأخلاقية والمشاكل الأخلاقية التي تنشأ في بيئة الأعمال يعد موضوع أخلاقيات العمل من الموضوعات التي أخذت الحاجة إليها تزداد الانفتاح على الثقافات الأخرى (بدرخان، 2017: 21).

كما تزايد الاهتمام في الوقت الحاضر بأخلاقيات العمل على نحو واضح وملفت للنظر، فاليوم تتردد مصطلحات كثيرة مثل قواعد وأداب المهنة، أخلاقيات الوظيفة، أخلاقيات الاعمال، أخلاقيات الإدارة، وتتسابق المنظمات لإصدار مدونات أخلاقيات الإدارة بعد أن كانت الكفاءة هي مركز الاهتمام الوحيد والربح هو الهدف الأساسي والمسؤولية الوحيدة للأعمال، أصبحت الاخلاقيات تحظى بالاهتمام الأكبر ويعاد صياغة الأهداف والسياسات بطريقة تبرز المسؤولية الأخلاقية لشركات الاعمال (نجم، 2006: ص 11).

تشير أدبيات البحث العلمي إلى إن عملية تقييم العمل الجامعي تمثل إحدى الركائز الأساسية في تطوير التعليم ولا بد أن يكون للكلية او اي مؤسسة اكاديمية مجموعة المعايير الأخلاقية التي تلتزم بها وتلتزم العاملين بها في ميثاق مكتوب يتضمن تلك المعايير ويكون مرجعا ومرشدا لهم جميعا وأساسا لتقييم سلوكهم أو لمحاسبتهم، ويعد الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس حجر الزاوية في تحقيق الكفاءة في التدريس والتقييم ضرورة ملحة لتحقيق التطور المستمر كل الوسائل التي تستخدم لتحقيق أهداف الجامعة ورسالتها (الجنابي، 2009: 5).

أهداف البحث:

يهدف البحث الى:

1. التعرف على مدى توافر اخلاقيات العمل الجامعي ومدى تطبيقها في كلية التربية/ الجامعة العراقية .
2. التعرف على الفروق في استجابات أفراد عينة الدراسة تجاه واقع أخلاقيات العمل تعزى للمتغيرات (التخصص، الجنس).

حدود البحث :

يحدد البحث الحالي بأساتذة كلية التربية /الجامعة العراقية من (الذكور / الإناث) والتخصص (علمي / انساني) للعام الدراسي (2022/ 2023م) .

مصطلحات البحث

1- التقييم: «عملية الكشف عن نواحي القوة والضعف في التعلم أي عملية تشخيص مدى تحقيق الاهداف التعليمية، اما اذا قام المعلم بالإضافة الى ذلك بأصلاح نواحي الضعف والتأكيد على نواحي القوة (حسين وعمر ، 2023 : 15).

2- اخلاقيات العمل: "القواعد والمبادئ والقيم والمعايير التي تعتبر أساساً لسلوك العاملين المحمود المستحب الذي يجب عليهم الالتزام بها وعدم الخروج عليها" (العثيمين، 2008 : 42).

3- تقييم اخلاقيات العمل: كفاءة العامل وقدراته الفنية والعملية وقياس مدى مساهمته في تحقيق النتائج المطلوبة خلال فترة زمنية . (رجم ومناصرية، 2019 : 3).

التعريف النظري: مجموعة القيم والأعراف والتقاليد التي يتعارف العاملون في الجامعة وما يعتبرونه أساساً لتعاملهم وتنظيم أمورهم وسلوكهم في إطار المهنة.

التعريف الاجرائي: الدرجة الكلية التي يحصل

عليها المستجيب من خلال اجابته على فقرات المقياس المعتمد في البحث الحالي.
4- أصحاب العمل: هم أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية - الجامعة العراقية من حملة الدكتوراه أو الماجستير .

الجانب النظري:**مفهوم تقييم العمل الجامعي:**

تعتبر عملية تقييم العمل الجامعي من العمليات الهامة التي تمارسها إدارة الجامعة وعلى جميع مستويات الكليات بدءاً من الإدارة العليا وانتهاءً بالعاملين في أقل المراكز الوظيفية وفي خطوط الإنتاج الدنيا وهي أحد أدوات الرقابة الإدارية الفاعلة والتي على أساسها يتم مقارنة الأداء الفعلي بما هو مستهدف فهي وسيلة تدفع الإدارات للعمل بحيوية ونشاط نتيجة مراقبة أداء العاملين بشكل مستمر من قبل رؤسائهم، وتدفع الرؤوسين للعمل بنشاط وكفاءة ليظهروا بمظهر العاملين المنتجين أمام رؤسائهم، وليحققوا مستويات أعلى في التقييم لينالوا الحوافز والعلاوات المقررة لذلك، ولكي تحقق العملية الأهداف المرجوة منها يجب التعامل معها بشكل نظامي ودقيق وبمشاركة جميع الأطراف التي من الممكن أن تستفيد من النتائج النهائية لعملية التقييم (رجم ومناصرية، 2019 : 25).

وتأتي عملية التقييم في نهاية عملية إدارة العمل، بحيث تكون الإدارة في نهاية السنة أو الخطة، الوصول إلى نتائج مؤكدة لمستويات العمل ويوفر درجة من الاتفاق بين الرئيس والمرؤوس، على الاعتراف بنتيجة التقييم النهائي، وبالتالي تقبل

- الأفراد العاملين بها.
2. استخدام المعلومات التي توفرها عملية التقييم اخلاقيات العمل الجامعي في معرفة أسباب تدني مستويات الأداء.
3. معرفة العاملين الذين هم أكثر حاجة لتحسين مستويات أدائهم.
4. تحسين عملية الاتصال بين الرؤساء والمرؤوسين.
5. تزويد الإدارة بمعلومات مفصلة حول أداء العاملين والتي تساعد في إنجاز العمليات الأخرى لإدارة الموارد البشرية (التوظيف، التدريب، النقل والترقية)، (ديري، 2019: 112).

آداب واخلاقيات العمل الجامعي :

1. الأمانة والصدق: ينبغي أن يتسم الجميع بالأمانة والصدق مع النفس، الأمانة في تعاملاتهم مع الآخرين، الأمانة العلمية والتعليمية، الصدق في القول والعمل.
2. الموضوعية: تناول القضايا بتجرد وحيادة، تغليب المصلحة العامة على المصالح الشخصية.
3. الاحترام المتبادل: احترام النفس، احترام وتوقير الصغير للكبير واحترام وعطف الكبير بما ينسحب على جميع افراد المجتمع الجامعي في علاقاته وتعاملاته.
4. الرأي والشورى: عدم الانفراد باتخاذ القرارات، الالتزام بتنفيذ وأري الاغلبية بما لا يتعارض مع القوانين واللوائح والقيم والأعراف الجامعية .
5. المواطنة والسلوك المنضبط: يجب أن يلتزم الجميع بالأخلاق الحميدة المثبتة من عقيدتهم وثقافة مجتمعاتهم، فهم قدوة وأنموذج يحتذى به كافة

القرارات التالية لذلك. وفي نفس الوقت فإنه يساعدنا على الوقوف على الاحتياجات التدريبية الفعلية التي تساعد في وضع خطة تدريبية تعالج القصور في أداء العاملين(هلال، 2015: 15).

مكونات تقييم اخلاقيات العمل الجامعي :

- ذكر (رجم ورشيد، 2019: 9) يتكون أخلاقيات العمل الجامعي من المعايير التالية:
1. تحديد أهداف إدارة العمل الجامعي.
 2. تحديد أهداف ومجالات تقييم اخلاقيات العمل الجامعي.
 3. تحديد معايير تقييم اخلاقيات العمل الجامعي الكمية والنوعية.
 4. تحديد الطريقة المناسبة لتقييم اخلاقيات العمل الجامعي؛ تقديم وشرح طريقة التقييم للرؤساء والمرؤوسين.
 5. تدريب الرؤساء على التقييم بما يضمن فعالية وعدالة العمل الجامعي .
 6. تقييم وتقويم الطريقة أو الطرق المستخدمة في تقييم اخلاقيات العمل الجامعي.
- إن جميع العناصر السابقة تعتبر غاية في الأهمية لنجاح عملية تقييم اخلاقيات العمل الجامعي التي لا تعتبر هدفا في حد ذاتها وإنما وسيلة للارتقاء بأداء جميع العاملين بالمؤسسة.

أهداف عملية تقييم اخلاقيات العمل الجامعي:

- إن الهدف الأساسي من عملية تقييم اخلاقيات العمل الجامعي هو الحصول على معلومات واقعية وصادقة عن أداء وسلوك الأفراد العاملين وهذا لغرض الاستفادة منه في تحقيق الأهداف التالية:
1. معرفة المؤسسة للمستوى العام لأداء جميع

الأفراد مجتمعهم (وحدة ضمان الجودة، 2019: 7). هذا المفهوم في نفس العاملين فستنجح المؤسسة بلا شك.

2. وضع الأنظمة التي تمنع الاجتهادات الفردية الخطأ: ان الممارسات الأخلاقية غير السوية تنتج أحيانا من ضعف النظام، وللمؤسسة يمكن أن تخصص مكتبة خاصة للاهتمام بأخلاق العمل الجامعي.

3. القدوة الحسنة: القدوة ضرورة لإنجاح عملية التوجيه والقدوة محط أنظار الناس، ومقياس تصرفاتهم، فليس مدير العمل وحده هو القدوة بل يجب أن يكون الموظف قدوة لزملائه في أخلاقيات العمل الجامعي، وربما يتأثر به الموظفون أكثر من غيره.

4. ترسيخ الفهم الديني للوظيفة: فإذا اقتنع الموظف بأن العمل عبادة، وأنه وسيلة لتنمية البلد، وازدهاره، وتحسين مستوى الدخل زاد لديه الالتزام بأخلاق العمل.

5. محاسبة المسؤولين والموظفين: يجب محاسبة للتأكد من تطبيق النظام، من خلال الأجهزة الرقابية الإدارية والمالية التي تشرف على تطبيق النظام ومن أجل ذلك شرع الإسلام الحدود لتكون رادعا لكل متجاوز.

6. التقييم المستمر أخلاقيات العمل الجامعي: التقييم المستمر أخلاقيات العمل الجامعي يحفز على تطوير العمل، وينال مكافأته على ذلك، والتقييم يعين المسؤول على معرفة مستويات موظفيه وكفاءاتهم ومواطن إبداعهم والتقييم لا يكون فعالا إلا إذا كان نزيهاً دقيقاً.

مصادر اخلاقيات العمل الجامعي:

تستمد المعايير اخلاقيات العمل الجامعي الأخلاقية من ثلاث مصادر رئيسية:

1. المصدر الأول: الشرع والقيم الإنسانية

أن القيم الانسانية الأساسية المنبثقة من الديانات السماوية التي تنبع من أن الله سبحانه وتعالى قد ميز العلماء عندما قال سبحانه وتعالى: ﴿هَلْ يَسْتَوِي الَّذِينَ يَعْلَمُونَ وَالَّذِينَ لَا يَعْلَمُونَ﴾.

2. المصدر الثاني: القوانين والشرائع:

يجب الالتزام بمعايير والقوانين التي تصدرها الجهات ذات العلاقة بما يضمن حقوق التدريسي والطالب والموظف في الكلية والواقع أن المجتمع الجامعي تحكمه قيم وتقاليدها لها قوة القانون، وتعارف عليها العلماء في مجتمعنا ومجتمعات أخرى.

3. المصدر الثالث: الثقافة السائدة في المجتمع:

الثقافة السائدة في المجتمع وما يفعله الآخرون. فما يشاهد الاستاذ في سلوكيات الآخرين او تصرف رئيس الجامعة مثلاً يمكن أن يصبح معيار نقيس عليه للاختبار مطروحين للمناقشة والسلوك (وحدة ضمان الجودة والاعتماد الأكاديمي، 2019: 9).

وسائل بناء وتعزيز وترسيخ أخلاقيات العمل

الجامعي:

ولقد ذكر (ابوالكاس، 2015: 39-37) كل من عدداً من وسائل بناء وت تعزيز وترسيخ أخلاقيات العمل:

1. تنمية الرقابة الذاتية: يجب على العاملين

مراقبة الله تعالى قبل أن يراقبهم المسؤول، ومراعاة المصلحة العامة قبل المصلحة الشخصية، فإذا تكون

إن قياس جودة اخلاقيات العمل الجامعي يعني أساساً قياس درجة الامتياز أو مطابقة السلوك التدريسي للأستاذ الجامعي للمواصفات الجيدة، أو مطابقة الممارسات والوظائف التي تم إنجازها مع المعايير السليمة المتعارف عليها، أو قياس درجة الاتقان.

وفيما يتعلق بجودة التدريس الجامعي لدى أساتذة الجامعات، فإنها تشمل: معايير اختيارهم، قدرات التدريس الجامعي، توفير احتياجات التطوير المهني، إمدادهم بكل ما هو جديد في طرق التدريس والتقويم. وبهذا المعنى يقوم قياس جودة قدرات التدريس الجامعي استناداً إلى مجموعة من المعايير المتعلقة بالقدرات والخصائص المهنية والشخصية التي ينبغي أن تتوفر في الأستاذ الجامعي الجيد (الطفيلي وآخرون، 2010: 40).

متطلبات تطبيق الجودة في الجامعات

ذكر (فيصل وآخرون، 2008: 37 - 58) عدد من متطلبات الجودة في التعليم:

1. إعادة تشكيل ثقافة المؤسسة من خلال نشر ثقافة الجودة وترسيخها بين جميع الافراد العاملين في المؤسسة التعليمية.
2. نشر ثقافات أخرى مساندة لثقافة الجودة كثقافة التواصل المعرفي، ثقافة الثواب والعقاب، ثقافة الصديق مع الذات و ثقافة الجدارة والاهلية.
3. دراسة الامكانيات المادية والبشرية للمؤسسة لمعرفة مدى إمكانية تطبيق الجودة فيها.
4. أيمان وتأييد ودعم الادارة العليا لبرنامج الجودة.
5. تنمية الموارد البشرية عن طريق التعليم والتدريب المستمر للافراد العاملين في المؤسسات بأساليب وأدوات مفهوم الجودة.

الجودة في التعليم

مفهوم الجودة في التعليم :

لم تكن المؤسسات التعليمية بعيدة عن المؤسسات الانتاجية والخدمية الاخرى في سعيها الى تطبيق مفهوم الجودة في العملية التعليمية باعتبار التعليم عملية إنتاجية تتكون من مدخلات و عمليات ومخرجات. ، وأصبح سعي مؤسسات التعليم العالي لتحقيق الجودة فيها وجودة أدائها مطلباً ضرورياً، يعود ذلك الى مجموعة من المبررات منه :

1. زيادة الاقبال والطلب الاجتماعي على التعليم في جميع مراحله بما في ذلك التعليم الجامعي في مختلف أنحاء العالم وخاصة في الدول النامية.
2. التوسع في قبول الطلبة في الجامعات دون تخطيط مدروس .
3. عجز الطاقة الاستيعابية لبعض المؤسسات التعليمية وبنيتها التحتية من أستيعاب الكم الهائل من الطلبة.
4. عدم تناسب عدد أعضاء هيئة التدريس فيها وأعداد الطلبة (نور الدين وعلي، 2014: 221 - 222).

مؤشرات الجودة في التعليم العالي:

إن مؤشرات الجودة إذا ما أحسن فهمها وتوظيفها تلعب دوراً مهماً في تطوير التعليم الجامعي، وقد يحدث تبني "مؤشرات الجودة" أساساً للتقويم والتطوير ثورة حقيقية في مجالات التربية والتعليم، ولا تنحصر أهميتها على مستوى معين أو شخص معين، بل تمتد لتشمل كبار المربين وخبراء التربية والتعليم والمعلمين والطلبة.

6. تفويض الصلاحيات والابتعاد عن المركزية في اتخاذ القرارات ومشاركة جميع العاملين في صياغة الخطط والاهداف اللازمة لجودة عمل المؤسسة.

7. الاستعانة بالاستشاريين والخبرات الخارجية والمؤسسات المتخصصة عند تطبيق البرنامج للاستفادة من خبرات في مجال الجودة.

البحوث والدراسات السابقة:

لقد اختلفت الدراسات والبحوث المنشورة في المعايير المستخدمة لتقييم العمل الجامعي ، منها :

1- دراسة (بوحنيك وفتحية، 2020)

(واقع أخلاقيات الوظيفة العامة في ليبيا والتحديات التي تواجهها دراسة حالة على عينة من موظفي مستشفى الخمس التعليمي).

هدفت هذه الدراسة الى التعرف على واقع أخلاقيات الوظيفة العامة في ليبيا والتحديات التي تواجهها دراسة حالة على عينة من موظفي مستشفى الخمس التعليمي بالإضافة الى التعرف على درجة التزام العاملين بأخلاقيات المهنة (القيم، المسؤولية الإدارية، المصلحة العامة) المطبقة بالمستشفى قيد الدراسة، هذا وتم إستخدام المنهج الوصفي والتحليلي، وذلك من خلال دراسة عينة عشوائية بسيطة من العاملين وتمثل مجتمع الدراسة حوالي (400) موظف تم توزيع 220 استبانة وتم الحصول على 198 استبانة صالحة للتحليل هذا وتوصلت الدراسة وجود أثر معنوي للتقيم على التحديات التي تواجه الإدارة (بوحنيك وفتحية، 2020).

2 - دراسة (العقيلي، 2014)

(اخلاقيات العمل وعلاقتها بالرضا الوظيفي

للموظفات الاداريات في جامعة الملك سعود هدفت هذه الدراسة التعرف الى واقع التزام الموظفين الاداريات في جامعة الملك سعود بالرياض بأخلاقيات العمل وايضا التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين الاداريات في جامعة الملك سعود بالرياض. وتوصلت الدراسة الى تفاوت في اراء افراد الدراسة حول مستوى الرضا عن الاجر، ووجود علاقة قوية طردية ذات دلالة احصائية بين اخلاقيات العمل الوظيفية ومستوى الرضا الوظيفي (العقيلي، 2014) .

3- دراسة (السكرانة، 2012)

(أخلاقيات العمل وأثرها في إدارة الصورة الذهنية في منظمات الأعمال، دراسة ميدانية على شركات الاتصالات الأردنية)

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن مدى اهتمام شركات الاتصالات الخلوية الأردنية في تطبيق أخلاقيات العمل ضمن الأبعاد التالية (احترام القوانين والأنظمة، العدالة وعدم التحيز، السرعة والإتقان، احترام الوقت)، وتحديد مستوى الفروق في إدراك أفراد عينة الدراسة لأبعاد أخلاقيات كما هدفت الدراسة إلى تقييم أثر أخلاقيات العمل في إدارة الصورة الذهنية.

وقد توصلت الدراسة إلى أن شركات الاتصالات الخلوية الأردنية أظهرت مستوى عالٍ من الاهتمام بأخلاقيات العمل بأبعادها الأربعة وكذلك عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إدراك أفراد عينة الدراسة لأخلاقيات العمل تبعاً لمتغيراتهم الديموغرافية، (السكرانة، 2012).

4- دراسة (الرومي، 2009)

(درجة التزام المشرفين التربويين في محافظات غزة بأخلاقيات المهنة من وجهة نظرهم وسبل

التنظيمية، علاقة مدير الاستاذة بالمجتمع الاستاذي، اتخاذ القرار، المهنة، علاقة مدير الاستاذة بأولياء الأمور والمجتمع المحلي، كما أظهرت نتائج هذه الدراسة أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول درجة ممارسة مديري مدارس التعليم العام للبنين لأخلاقيات العمل الإداري وفقاً لمتغير المرحلة الدراسية لصالح معلمي المدارس الثانوية على معلمي الابتدائية والمتوسطة ومعلمي المرحلة المتوسطة على معلمي المرحلة الابتدائية (الزهراني، 2007).

إجراءات الدراسة الميدانية:

منهج البحث :

ان اختيار منهج البحث الذي يتبناه الباحثون في اجراءاتهم، وتحليلاتهم يأتي في مقدمة مراحل خطوات البحث، وان منهج البحث المستخدم في اية دراسة يتحدد نوعه تبعاً لنوع الدراسة وطبيعتها، والاهداف التي تهتم بها، والاهداف المراد تحقيقها. اعتمدت الباحثتان المنهج الوصفي في البحث وهو أسلوب أو نمط يتم استخدامه لدراسة ووصف الظواهر والمشكلات العلمية وصف دقيق للوصول إلى التفسيرات المنطقية المبرهنة بهدف إتاحة الفرصة للباحثة لوضع إطارات محددة للمشكلة واستخلاص عدد من الأسباب التي أدت لحدوث الظاهرة أو المشكلة (فان دالين، 1984، ص 83).

مجتمع البحث :

يقصد به جميع الأفراد الذين يشكلون موضوع الدراسة، وبعدها يمكن أن تُعمم نتائج البحث عليهم لذلك يجب على الباحثتان أن تقوم بتحديد مجتمع البحث تحديداً دقيقاً، وأن تقتصر نتائج

تطويرها).

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف الى درجة التزام المشرفين التربويين في محافظات غزة بأخلاقيات المهنة وهل توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة (0.05 بين متوسطات درجات تقديرهم لدرجة التزامهم بأخلاقيات المهنة من وجهة نظرهم تعزى للمتغيرات التالية: (سنوات الخبرة في الاشراف التربوي - سنوات الخدمة في التدريس - التخصص - المؤهل العلمي - جهة العمل)، وسبل تطوير التزام المشرفين التربويين في محافظات غزة بأخلاقيات المهنة. وتوصلت الدراسة الى عدم وجود فروق ذات دلالة بين متوسطات درجات تقدير المشرفين التربويين في محافظات غزة لدرجة التزامهم بأخلاقيات المهنة من وجهة نظرهم تعزى لمتغير سنوات الخدمة في الاشراف التربوي او التدريس او التخصص او المؤهل العلمي او جهة العمل (الرومي، 2009).

5- دراسة (الزهراني، 2007)

(أخلاقيات العمل الإداري لدى مديري مدارس التعليم العام للبنين بمدينة مكة المكرمة). هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على درجة ممارسة مدارس التعليم العام للبنين بمدينة مكة المكرمة لأخلاقيات العمل الإداري، واعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي بهدف تحديد درجة ممارسة مديري مدارس التعليم العام بمدينة مكة المكرمة للبنين لأخلاقيات العمل الإداري.

ومن أبرز ما توصلت إليه هذه الدراسة أن رؤية المعلمون إن درجة ممارسة مديري مدارس التعليم العام بمدينة مكة المكرمة لأخلاقيات العمل الإداري كانت بدرجة ممارسة عالية وفق الترتيب التالي لأبعاد أخلاقيات العمل الإداري: الاتصال،

البحث على المجتمع الذي اختيرت منه عينة البحث (الكيلافي ونضال، 2014: 217)، حيث بلغ مجتمع البحث (121) من أساتذة واستاذات كلية التربية. عينة البحث: تتألف عينة البحث الحالي من (50) أستاذ وأستاذة في كلية التربية وبواقع (25) علمي و(25) أنساني حيث تم اختيارهم بطريقة عشوائية ذات التوزيع المتساوي من كلا الجنسين (ذكور وإناث) وعلى التخصصين (علمي، أنساني)، وكما هو موضح في الجدول رقم (1).

جدول (1) عينة البحث موزعة حسب الجنس والقسم

ت	العينة	ذكور علمي	إناث علمي	ذكور أنساني	اناث أنساني	المجموع
1-	الاساتذة	12	13			25
	الاساتذة			13	12	25
	المجموع	13	12	12	13	50

المقياس بشكله النهائي بما يتلاءم خصائص المجتمع المدروس عرض المقياس بصورته الأولية المكون من (7) فقرات وبخمس بدائل على مجموعة من المحكمين من المتخصصين في قسم العلوم التربوية والنفسية .

وبلغ عدد المحكمين (6) محكماً وطلب منهم إبداء ملاحظاتهم وأراءهم حول مدى صلاحية كل فقرة ، وفي ضوء آراء المحكمين والمناقشات التي أجرتها الباحثتان معهم ، اعتمدت الباحثتان على نسبة اتفاق (80٪) لقبول الفقرة من أجل التوافق بين تقديرات المحكمين وبلغت جميع الفقرات على نسبة فوق (80٪) ولم تحذف اي فقرة.

الثبات:

يقصد بالثبات هو ان يعطي الاختبار النتائج نفسها اذا ما اعيد على الافراد انفسهم في نفس الظروف (أبو الديار، 2013: 35). اختارت الباحثتان عينة بلغت (50) أستاذ وأستاذة من مجتمع البحث المتبقي لاستخراج ثبات الاداة وبذلك تم تقسيم فقرات الاختبار على قسمين، القسم

أداة الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة قامت الباحثتان بتبني مقياس معد من شعبة ضمان الجودة وتقييم الاداء في كلية التربية الجامعة العراقية ، تكون من (7) فقرات، ومن أجل تحقيق أهداف البحث الحالي ، تطلب الأمر توفر أداة تتصف بالصدق والثبات ، ولزيد من التدقيق اتبعت الباحثتان الخطوات الآتية:

الصدق:

الصدق الظاهري: وهو الصدق الذي يتحقق من خلال مراجعة الاختبار من قبل مجموعة محكمين من ذوي الاختصاص وقيامهم بالحكم على مدى تطابق فقراته لأهدافه ومحتواه (أبو الديار، 2013: 30).

حيث اعتمدت الباحثتان على هذا النوع من أنواع الصدق من خلال عرض فقرات المقياس على مجموعة من المحكمين في العلوم التربوية والنفسية والأخذ بآرائهم حول مدى صلاحية فقرات مقياس اخلاقيات العمل الجامعي، ومدى ملائمتها لعينة البحث المذكور في صلاحية الفقرات بهدف إعداد

الوسائل الإحصائية :

استخدمت الباحثان برنامج الحزمة الاحصائية Spss في تحليل بيانات البحث مستعملة الوسائل الآتية :

1. مقياس العلاقة بمعامل ارتباط بيرسون (للتحقق من ثبات اداة البحث).
2. معادلة سبيرمان (للتحقق من ثبات اداة البحث).
3. الاختبار التائي لعينتين مستقلتين (للتعرف على دلالة الفرق في للإجابات عينة البحث وفق الجنس والتخصص).
4. المتوسطات والانحرافات للإجابات عينة البحث.

نتائج البحث ومناقشتها:

- نتائج الهدف الأول: تعرف على مدى توافر اخلاقيات العمل الجامعي ومدى تطبيقها في كلية التربية/ الجامعة العراقية .
- وللإجابة عن هذا التساؤل، قامت الباحثان بحساب المتوسطات الحسابية لإجابات عينة لمعرفة مدى توافر اخلاقيات العمل الجامعي ومدى تطبيقها في كلية التربية/ الجامعة العراقية . والجدول رقم (2).

الأول يضم درجات الفقرات الفردية والقسم الثاني يضم درجات الفقرات الزوجية وباستخدام معادلة ارتباط بيرسون استخرج معامل الثبات وقد بلغ (0.90%) و ثم صحح باستخدام معادلة سبيرمان - براون، وبلغ معامل الثبات (0.87%) وتعد هذه النتيجة مقبولة لوصف الاداة بالثبات، اذ ان معامل الارتباط يجب ان يتراوح ما بين (0.70 - 0.90) اذا اريد وصف الاداة بانها ذات ثبات مقبول (ابو علام، 2006: 129).

وبعد تحقيق الباحثان من خصائص الاداة أصبحت جاهزة لتحقيق اهداف البحث واستعمالها في البحث بات عالية .

- تعليمات الإجابة عن المقياس :

للإجابة عن فقرات الاستبانة وضعت الباحثان تعليمات واضحة ومفهومة ولزيادة الوضوح تضمنت التعليمات مثالا يوضح كيفية الإجابة عن فقرات الاداة، ولضمان سرية الاجابات، لم يطلب من افراد العينة ذكر الاسم، وان الإجابة هي لأغراض البحث العلمي فقط ، وتم التأكيد كذلك على ضرورة اختيار بديل واحد فقط من البدائل الخمسة الخاصة بكل فقرة من فقرات الاداة، اذ ان وضوح التعليمات يعد شرطاً من شروط بناء المقاييس النفسية والتربوية .

تعليمات تصحيح المقياس :

استخدمت الباحثان مقياس ليكرت الخماسي واعطت الباحثان اعلى درجة للإجابة (5) بينما اقل درجة (1) وكان المدى (4) اي (1-5) وحدد المستوى المنخفض للجودة بين (2.6-1) بينما المتوسط (3.4-2.7) بينما المرتفع (5-3.5) لكل محاور الفقرات.

جدول رقم (2)

متوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات الاستاذة في كلية التربية / الجامعة العراقية

المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
1- هل تلتزم الكلية بحقوق الملكية الفكرية	3.83	1.45	جيد
2- هل يوجد دليل معن حول حقوق الملكية الفكرية والنشر واخلاقيات مهنة	2.99	1.73	متوسط
3- هل هناك جهود واضحة لنشر ثقافة الملكية الفردية والنشر العلمي	2.71	1.42	متوسط
4- هل يوجد صندوق للشكاوي والمقترحات 4	1.33	1.46	ضعيف
5- هل تتقبل الكلية الشكاوى والمقترحات	2.92	0.48	متوسط
6- هل يتم اتخاذ اجراءات عادلة تصحيحية لمعالجات اي ممارسات غير عادلة	2.75	0.50	متوسط
7- هل يلتزم بأخلاقيات الوظيفة بشفافية نشر معلومات	2.83	1.35	متوسط
الاستبانة ككل	2.765	2.73	متوسط

الهدف الثاني: دلالة الفروق في استجابات أساتذة واستاذات كلية التربية تبعاً لمتغير الجنس (ذكور، الإناث) طبق الاختبار التائي واظهر استخدام لعيتين مستقلتين لاختبار الفروق بين متوسطي الذكور والإناث على مقياس اخلاقيات العمل الجامعي، عدت القيمة المستخرجة مؤشراً لعدم وجود فروق عند مقارنة القيمة التائية المحسوبة (0.321) بالقيمة الجدولية البالغة (2.021) وبدرجة حرية (48) والجدول (2) يوضح ذلك:

يتضح من جدول (2) اجابات عينة البحث حول تقييم اخلاقيات العمل الجامعي بلغ المتوسط العام (2.77) بانحراف معياري (0.21) حيث ان اعلى تقييم كان للفقرة (1) هل تلتزم الكلية بحقوق الملكية الفكرية اذ بلغت (3.83) بانحراف معياري (1.46)، بينما بلغت اقل تقييم للفقرة (4) هل يوجد صندوق للشكاوي والمقترحات اذ بلغت النسبة (1.33) بانحراف معياري بلغ (1.33) أما بقية التقييمات جاءت بنسب متوسطة.

الجدول (2) الاختبار التائي لعيتين مستقلتين لدلالة الفروق بين الذكور والإناث على اخلاقيات العمل الجامعي لدى في استجابات أساتذة واستاذات كلية التربية

الجنس	العينة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	القيمة التائية المحسوبة	القيمة الجدولية	الدلالة (0.05)
ذكور	25	26.850	14.31	48	0.321	2.021	غير دالة
إناث	25	25.120	11.451				

ظهر الوسط الحسابي للذكور (26.850)، وللإناث (25.120)، وبانحراف (11.451)، وبانحراف (14.31) في حين ظهر الوسط الحسابي وأشارت النتائج بأنه لا توجد فروق ذات دلالة

(علمي، إنساني) على مقياس اخلاقيات العمل الجامعي، عدت القيمة المستخرجة مؤشراً لعدم وجود فروق عند مقارنة القيمة التائية المحسوبة (0.721) بالقيمة الجدولية البالغة (2.021) وبدرجة حرية (48) والجدول (4) يوضح ذلك.

إحصائية بين الذكور والإناث على مقياس اخلاقيات العمل الجامعي .

الهدف الثالث: دلالة الفروق في اخلاقيات العمل الجامعي تبعاً لمتغير التخصص (علمي، إنساني) :
طبق اختبار التائي اظهر استخدام لعينتين مستقلتين لاختبار الفروق بين متوسطي التخصص

الجدول رقم (4) الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لدلالة الفروق بين التخصصات العلمية والإنسانية على مقياس اخلاقيات العمل الجامعي

الجنس	العينة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	التائية المحسوبة	القيمة الجدولية	الدلالة (0.05)
العلمي	25	29.91	994.	48	1.021	2.021	غير دالة
الإنساني	25	31.10	8.44				

وهذا يشير إلى أهمية التزام الكلية بحقوق الملكية الفكرية للفئة المبحوثة.

- من خلال متابعة نتائج وصف متغيرات الدراسة اتضح بأن متغير صندوق للشكاوي والمقترحات، حصل على أقل نسبة اتفاق مقارنة بنسب اتفاق إجابات الأفراد المبحوثين للمتغيرات الأخرى، وذلك يعود إلى ضعف الاهتمام بتطوير صندوق للشكاوي والمقترحات في الفئة المبحوثة عينة الدراسة..

- كشفت نتائج التحليل الوصفي وجود اتفاق ضعيف من قبل الأفراد المبحوثين على هناك جهود واضحة لنشر ثقافة الملكية الفردية والنشر العلمي في الجامعة المبحوثة عينة الدراسة، وذلك يعود إلى رغبة الأفراد المبحوثين في اعتماد تقويمات عادلة لأدائهم، مقارنةً بالمؤسسات المناظرة في ضوء المواصفات العالمية.

يلاحظ من الجدول أعلاه إن الوسط الحسابي للتخصص العلمي كانت القيمة (29.91) وبانحراف (9.94) والوسط الحسابي للتخصص الإنساني فكانت القيمة (31.10) وبانحراف (8.44) أشارت النتائج بعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين التخصصين (العلمي والإنساني).

الاستنتاجات

توصلت الدراسة إلى مجموعة من الاستنتاجات نعرضها تباعاً على النحو الآتي:

- أظهرت نتائج التحليل الوصفي الجامعي بلغ المتوسط العام (2.77) بانحراف معياري (0.21) أي بدرجة متوسط.

- إن متغير التزام الكلية بحقوق الملكية الفكرية حصل على نسبة اتفاق عالية إلى حد ما قياساً بالمتغيرات الأخرى من قبل الأفراد المبحوثين،

المقترحات

وجد من المناسب تقديم مجموعة من المقترحات التي يمكن أن تساعد الكلية على تبني اخلاقيات العمل الجامعي بما يعزز مكانة المؤسسة ونجاحها، وتمثل هذه المقترحات فيما يأتي:

1. العمل على بناء ركائز اخلاقيات العمل الجامعي وعدها من المسائل الجوهرية في رسالة الجامعة، وتأمين الدعم والحماية لهذه الركائز إلى درجة تمثل الفيصل المهم في كافة جوانب العمل، انطلاقاً من أن اخلاقيات العمل الجامعي هي القائد والموجه لكافة الأنشطة والفعاليات في الجامعة، بحيث أن اخلاقيات العمل الجامعي تبدو أكثر بريقاً من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والإدارة الجامعية.

2. ضرورة زيادة اهتمام إدارة الجامعة اخلاقيات العمل الجامعي وتشجيعها وتعزيزها وتنميتها لدى أعضاء العاملين فيها، من خلال توفير المناخ المادي والمعنوي المناسبين لهم مما يحفزهم على التمسك بتطبيق معايير جودة الأداء الجامعي.

3. نشر ثقافة اخلاقيات العمل الجامعي في المؤسسات بشكل عام و وأنشاء صندوق للشكاوي والمقترحات، تعريف أعضاء الهيئة التدريسية بأبعادها وأهميتها في تعزيز اخلاقيات العمل الجامعي ، لكي ترفع من مستوى مسؤوليات تجاه وظائفهم وإعطائهم استقلالية ورقابة ذاتية.

تقوية العلاقة ما بين الإدارة وأعضاء الهيئة التدريسية من خلال الاتصال الفعال ذو الاتجاهين الذي يقضي على المشكلات التي تواجهها الإدارة والهيئة التدريسية.

- أظهرت نتائج الدراسة الميدانية أن هناك اتجاهات إيجابية متباينة لدى الباحثين عينة الدراسة بشأن بقية المتغيرات ويعزز ذلك الاتفاق رؤية أعضاء الهيئة التدريسية بشأن مؤشرات هذه المتغيرات التي تعزز من تقييم جودة الأداء الجامعي. - أظهرت نتائج الدراسة الميدانية عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين التخصصين (العلمي والإنساني) وبين متغير الجنس (الذكور والإناث).

تفسير النتائج:

ترجع الباحثان سبب هذه النتيجة الى ان الجامعات العراقية بجميع مؤسساتها تعاني الكثير من المشاكل الناجمة فيما يأتي:

- عدم الاستقرار والضعف المادي والمعنوي، وبما أن أحد مقومات الأداء الجيد هو الاستقرار والأمن المادي والمعنوي، وهذا ليس متوفراً في الجامعات حالياً لذلك من المنطقي أن يكون مستوى اخلاقيات العمل الجامعي أقل من المفترض.

- غياب فلسفة واضحة للتعليم العالي في العراق تنبع منها سياسات واضحة بشأن تطوير الجامعات، غياب آليات العمل الرافعة للنهوض بالأداء الجامعة.

غياب الممارسات والعمليات الداخلية السليمة المتصلة بإدارة الجامعة وعمليات الاتصال والإشراف والعلاقات والخوافز والمكافآت.

- أما عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين التخصصين (العلمي والإنساني) يعود إلى أسلوب الحياة وطريقة التعامل والبيئة المتشابهة إلى بعض فيها أفراد العينة لكون التخصصين من طبقة مرموقة فالأساتذة هم نفس الظروف التي يتعرضون لها لذلك تكون الاستجابات متشابهة.

- للجامعات، مصر
4. أبوبكر، مصطفى محمود (2010): أخلاقيات وقيم العمل في المنظمات المعاصرة. الإسكندرية: الدار الجامعية.
 5. بدرخان، سوسن سعد الدين (2016): واقع ممارسة أعضاء التدريس بالجامعات الأردنية اخلاقيات العمل الجامعي من وجهة نظر الطلبة، مجلة الجامعة الاسلامية للدراسات التربوية، العدد (26).
 6. الجنابي، عبد الرزاق شنين (2009): تقويم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة وانعكاساته في جودة التعليم العالي، مؤتمر الجودة، جامعة الكوفة.
 7. الجنابي، عبد الرزاق شنين (2009): تقويم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة وانعكاساته في جودة التعليم العالي، مؤتمر الجودة، جامعة الكوفة.
 8. حسين، هبه عبد الرزاق، عمر مجيد (2023). تقييم أداء طلبة المرحلة الرابعة بأقسام اللغة العربية في الجامعات العراقية وفقاً لمهارات القراءة، مجلة الدراسات التربوية والنفسية، كلية التربية «الجامعة العراقية العدد الحادي والمشرين «المجلد الثاني».
 9. ديري، محمد زاهد (2019)، إدارة الموارد البشرية، ط1، دار الثقافة، عمان، الأردن.
 10. رجم، خالد، رشيد مناصرية (2019): واقع تقييم أداء العاملين من وجهة نظر مديري الموارد البشرية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، المؤسسة والتنمية المحلية المستدامة، جامعة ورقلة. الجزائر.
 11. الرومي، سليمان سلام (2009): درجة التزام
4. ان تعتمد الجامعة وسائل وأساليب تقويم متنوعة لا أسلوباً واحداً في تقييم وتقويم عضو هيئة التدريس لأن الأسلوب الإداري الوحيد المعتمد لا يحقق متطلبات الجودة في التعليم العالي.
- 2- وضع آلية جديدة لتحقيق أساليب تقويم جديدة التي تناولها الباحث مثل التقويم الذاتي وتقويم الطلبة وتقويم الزملاء وغير ذلك لما استحقته من نتائج في تحسين مستوى الأداء وانعكاساته في جودة التعليم العالي.
5. نشر ثقافة الملكية الفردية والنشر العلمي في الجامعة وتقديم الدعم المادي من أجل رفع مستوى الإمكانيات المادية والأخذ بنظر الاعتبار المؤهلات العلمية للقيادات الإدارية عند ترشيحها.
6. وضع المعايير العلمية المناسبة عند تقييم العمل الجامعي والابتعاد عن المحاباة في العمل الالتزام بالموضوعية عند اختيار الموظفين الجدد دون تحيز لتحقيق المصلحة العامة.

المصادر والمراجع

القران الكريم

1. أبو الديار، مسعد (2013): القياس والتشخيص لذوي صعوبات التعلم، ط1، مركز تقويم وتعليم الطفل، الكويت.
2. ابو الكاس، المعتصم بالله هانى (2015): اخلاقيات المهنة ودورها في الاداء الوظيفي للعاملين في المنظمات غير الحكومية بقطاع غزة، رسالة ماجستير منشورة، اكااديمية الادارة والسياسة للدراسات العليا، غزة.
3. أبو علام، صلاح (2006): مناهج البحث في العلوم النفسية والتربوية، ط5، دار النشر

- نوفل، ط3، مكتبة الانجلو المصرية، القاهرة.
18. فيصل عبد الله الحاج ، سوسن شاكر مجيد، الياس سليمان جريسات (2008)، دليل ضمان الجودة والاعتماد للجامعات العربية أعضاء الاتحاد، مجلس ضمان الجودة والاعتماد، عمان.
19. الكيلاني، عبدالله والشريفي، نضال كمال (2007): مدخل إلى البحث في العلوم التربوية والاجتماعية، دار المسرة للطباعة والنشر، عمان، الاردن.
20. نجم عبدالستار، (2006): اخلاقيات العمل في المنظمات الحكومية ، دار الصفاء عمان الأردن .
21. نور الدين شلير ثامر، (2018): تقييم جودة الأداء الجامعي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في سكول الإدارة والاقتصاد - «قسم العلوم التجارية والمصرفية- مجلة جامعة زاخو العلوم الانسانية- العراق، المجلد (3) ، العدد (1).
22. هلال، محمد عبد الغني (2016) : الجودة في ادارة وتقييم الاداء، ط1 ، ديبك للنشر والتوزيع :القاهرة.
23. هيئة تطوير مهنة التعليم (2019) أخلاقيات مهنة التعليم وقواعد السلوك. منظمة متميزون للنشر وطباعة، فلسطين
42. وحدة ضمان الجودة والاعتماد الأكاديمي (2019). دليل اخلاقيات العمل، مركز بلاد الرافدين، العراق.
25. يوحنيك ، امين علي (2018): واقع أخلاقيات الوظيفة العامة في ليبيا والتحديات التي تواجهها، مجلة كلية التربية، ليبيا، العدد(6).
- المشرفين التربويين في محافظات غزة باخلاقيات المهنة من وجهة نظرهم وسبل تطويرها، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الاسلامية، غزة.
12. الزهراني، سعيد بن عوض بن سعيد، (2007) : اخلاقيات العمل الاداري لدى مديري مدارس التعليم العام للبنين بمدينة مكة المكرمة، جامعة ام القرى كلية التربية قسم الادارة التربوية والتخطيط، متطلب تكميلي لنيل درجة الماجستير في الادارة التربوية والتخطيط .
13. السكارنة، بلال خلف (2012). (اخلاقيات العمل واترها في ادارة الصورة الذهنية في منظمات الاعمال) دراسة ميدانية على شركات الاتصالات الاردنية، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة، العدد 33.
14. الطفيلي، محمد عبد، افراح عبود، انتظار جابر (2014): تقويم جودة اداء التدريس الجامعي لدى أساتذة الكلية، مجلة كلية التربية، جامعة بابل.
15. العثيمين، فهد سعود (2008): أخلاقيات الإدارة في الوظيفة العامة وتطبيقاتها في المملكة العربية السعودية. ط 4. الرياض: مكتبة الملك فهد الوطنية.
16. العقيلي، هيا عبد الرحمن (2014) : اخلاقيات العمل وعلاقتها بالرضا الوظيفي للموظفات الاداريات في جامعة الملك سعود بالرياض، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الامنية، الرياض.
17. فان دالين، ديوبولد (1985): مناهج البحث في التربية وعلم النفس، ترجمة محمد نبيل