

درجة ممارسة كليات التربية في الجامعات الفلسطينية لمعايير أخلاقيات العمل وسبل تطويرها

إيمان شريف الداية، ريم محمد أبو الريش *

ملخص

هدفت الدراسة الى تعرّف درجة ممارسة كليات التربية في الجامعات الفلسطينية لمعايير أخلاقيات العمل وسبل تطويرها، وكذلك الكشف عما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات أفراد العينة لدرجة ممارسة كليات التربية في الجامعات الفلسطينية لمعايير أخلاقيات العمل تعزى لمتغيرات (الجنس، الجامعة، الرتبة العلمية)، وقد استخدمت الباحثان المنهج الوصفي التحليلي لتطبيق أداة الدراسة الاستبانة المكونة من (26) فقرة والموزعة على مجالين: مجال المعايير الفكرية والثقافية، المعايير الأكاديمية، على عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات الفلسطينية والتي عددهم (91) حسب الرتبة الأكاديمية أستاذ مساعد وأستاذ مشارك وتم اختيار عينة عشوائية عددها (39)، وتم استخدام المعالجات الإحصائية: ألفا كرونباخ، التجزئة النصفية، التكرارات، المتوسطات الحسابية وغيرها، وكان من أهم نتائج الدراسة: الدرجة الكلية للاستبانة بلغت (65.20%) أي أن درجة ممارسة كليات التربية في الجامعات الفلسطينية لمعايير أخلاقيات العمل جاءت بدرجة متوسطة، توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة تعزى لمتغير الجامعة، وقد اقترحت الباحثان مجموعة من الخطوات لتطوير درجة ممارسة كليات التربية في الجامعات الفلسطينية لمعايير أخلاقيات العمل، ومنها: تشكيل قانون حقوق الملكية الفكرية والثقافية لجميع الكليات من قبل وزارة التعليم العالي، وتشكيل لجنة انضباط لحماية معايير أخلاقيات العمل في كليات التربية بالجامعات الفلسطينية.

الكلمات الدالة: فلسطين، كلية التربية، مهنية، معايير، أخلاقيات، جامعات.

المقدمة

البحث عن الأخلاق مطلباً رئيساً للمجتمعات المتقدمة والمتخلفة على حد سواء وفي مقدمتها أخلاقيات العمل فقد حظيت الأخيرة بالاهتمام على نحو واضح وملفت للنظر خاصة المؤسسات التعليمية والتربوية وفي مقدمتها الجامعات فقد ظهرت مصطلحات مثل: قواعد أو آداب المهنة، معايير أخلاقيات الوظيفة أو العمل.

"لقد تزايد الاهتمام في الوقت الحاضر بأخلاقيات العمل وبدا واضحاً أن المؤسسات تتسابق لإصدار مدونات أخلاق المهنة، وبعد أن شكلت الكفاءة مصدر الاهتمام الوحيد أصبحت الأخلاقيات تحظى بالاهتمام الأكبر ويعاد صياغة الأهداف والسياسات وفقاً لها وبطريقة تبرز المسؤولية الأخلاقية، فمثلاً الوصول إلى معيار التزام النزاهة والشفافية في العمل يعد الهدف الأساسي في بناء مؤسسات عامة وخاصة فعالة تحظى باحترام الموظفين" (الزعيبي: 2013).

"فالاهتمام بقيم المهنة وأخلاقياتها من أهم أسباب التنمية والتطور لأي مؤسسة وأي مجتمع كما أن عدم الاكتراث بهذه الأخلاقيات يعد من عوائق النجاح والنهضة والإتقان والإنجاز، وأصحاب الأعمال التي تقتصر مفاهيم العمل عندهم على الحضور والغياب ويقتصر الدعم لديهم على المادي المشبع

تؤدي الأخلاق دوراً مهماً في حياة الشعوب والمجتمعات على اختلاف أجناسها وأديانها وفلسفات التي تتبناها، وهذا ينعكس على مدى رقي وتماسك وثبات المجتمع ككل، فالأخلاق تعتبر المعيار والمقياس الأساس لضبط المجتمعات ودافعا ومحركا لإحساس الأفراد بالانتماء إلى مجتمعاتهم والرضا عنها والتكيف معها.

وعليه، فإن الأخلاق تعدّ دعامة أولى لحفظ الأمم والمجتمعات؛ فهي تتصل اتصالاً وثيقاً بالعملية التربوية باعتبارها "أهم عنصر في تكوين الفرد المثالي والأسرة السليمة والمجتمع الراقى والدولة المتقدمة، فهي التي تعصم المجتمعات من الانحلال وتصون الحضارة والمدنية من الضياع، ومن دونها لا تنهض الأمم ولا تقوى إلا بها" (الوزني، 2014).

ونظراً إلى تدني معايير الأخلاق المتعارف عليها أصبح

* كلية العلوم التربوية، الجامعة الأردنية. تاريخ استلام البحث 2016/05/08، وتاريخ قبوله 2016/10/07.

- 3- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$ بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لدرجة ممارسة كليات التربية في الجامعات الفلسطينية لمعايير أخلاقيات العمل وسبل تطويرها تعزى لمتغيرات (الجنس، الجامعة، الرتبة العلمية)؟
- 4- ما سبل تطوير درجة ممارسة كليات التربية في الجامعات الفلسطينية لمعايير أخلاقيات العمل؟

فروض الدراسة

1. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$ بين متوسطات تقديرات آراء أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية لدرجة ممارسة الكلية لمعايير أخلاقيات العمل تعزى لمتغير الجنس (ذكر، أنثى).
2. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$ بين متوسطات تقديرات آراء أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية لدرجة ممارسة الكلية لمعايير أخلاقيات العمل تعزى لمتغير الجامعة (الجامعة الإسلامية، جامعة الأقصى).
3. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$ بين متوسطات تقديرات آراء أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية لدرجة ممارسة الكلية لمعايير أخلاقيات العمل تعزى لمتغير الرتبة العلمية (أستاذ مساعد، أستاذ مشارك).

أهداف الدراسة

- 1- تعرّف معايير أخلاقيات العمل في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.
- 2- تعرّف درجة ممارسة كليات التربية لمعايير أخلاقيات العمل.
- 3- الكشف عن دلالات الفروق بين متوسطات تقديرات بين متوسطات تقديرات آراء أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية لدرجة ممارسة الكلية لمعايير أخلاقيات العمل تعزى لمتغيرات الدراسة (الجنس، الجامعة، الرتبة العلمية).
- 5- اقتراح سبل تطوير لدرجة ممارسة كليات التربية لمعايير أخلاقيات العمل.

أهمية الدراسة

- تتبع أهمية الدراسة من:
- 1- تناولها لدرجة ممارسة كليات التربية لمعايير أخلاقيات العمل.

للبطون دون الأذهان، سوف يوفر فرص عمل مزيفة ويوجدون كتلا بشرية متشعبة بالاتكالية، وراسخة في التراخي والإهمال، فالعناية بأخلاقيات العمل يجب أن تكون في أعلى قائمة الاهتمامات الادارية والأكاديمية تدريباً وتأهيلاً وتوظيفاً إذا كان هناك بحثاً عن الجودة والتميز في الأعمال (الغامدي، 2010: 35).

وبعد اطلاع الباحثين على الأدب النظري والدراسات السابقة وموثيق الجامعات العربية، فإن أغلب الجامعات على المستوى العربي قد أرست معايير التزام لأخلاقيات العمل ودونها ضمن برامجها المختلفة، وأصبح لكل كلية من الكليات معايير أخلاقية مدونة لتلتزم بها، ومما لا ريب فيه أن كليات التربية من أولى الكليات التي تهتم لأخلاقيات العمل كونها منبع للأخلاق والقيم التربوية ومن هذه المعايير "التزام الكليات بالملكية الفكرية والنشر، والمصادقية، والنزاهة، والعدالة وعدم التمييز، وكفالة حرية الفكر والرأي والتعبير، والتزام الكلية بأداب مهنة التعليم. وجاء في توصيات يوم دراسي عن أخلاقيات البحث العلمي بالجامعة الإسلامية بغزة بتاريخ 2014/4/2: قيام وزارة التربية والتعليم العالي بوضع نظام واحد موحد لأخلاقيات البحث العلمي بضبط المؤسسات الأكاديمية والبحثية يبين الحقوق والواجبات، انشاء لجنة لأخلاقيات البحث العلمي في المؤسسات الأكاديمية والبحثية بوضع الضوابط للعمل البحثي والنشر العلمي ومحاسبة المخالفين لأخلاقيات البحث العلمي والمتعدين لحقوق الملكية الفردية"

مشكلة الدراسة

نظرا إلى عدم تطبيق قانون الملكية الفكرية والثقافية وبعض معايير أخلاقيات العمل في الجامعات الفلسطينية اتضح القصور المتواجد في هذا الجانب والذي أكدته توصيات اليوم الدراسي بالجامعة الإسلامية؛ حيث دعا إلى ضرورة وجود نظام موحد لأخلاقيات البحث العلمي في الجامعات الفلسطينية كما وضعنا سابقا، لذا وجدت الباحثتان ضرورة لدراسة درجة ممارسة كليات التربية في الجامعات الفلسطينية لمعايير أخلاقيات العمل وسبل تطويرها وفقا لمعايير الجامعات العربية كدراسة أولى في الموضوع.

أسئلة الدراسة

- 1- ما معايير أخلاقيات العمل في كليات التربية بالجامعات الفلسطينية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟
- 2- ما درجة ممارسة كليات التربية في الجامعات الفلسطينية لمعايير أخلاقيات العمل؟

بأنه "مجموعة من التوجيهات الأخلاقية والمعايير المتفق عليها في الجامعات العربية، التي بلورتها الباحثان من خلال أداة البحث الاستبانة حيث تحكم ممارسات العمل في الكلية وتعد أكثر إلزاماً.

4- كليات التربية إجرائياً: عرفت الباحثان بأنها "كليات التربية التابعة للجامعات الفلسطينية (الجامعة الإسلامية، وجامعة الأقصى) التابعة لثلاثة أقسام، هي: قسم أصول التربية، ومناهج أساليب التدريس، وعلم النفس، التي تم توزيع الاستبانة عليهم.

5- درجة ممارسة كليات التربية لمعايير أخلاقيات العمل إجرائياً: عرفت الباحثان بأنها "مجموعة الإجراءات المتوقع قيام كليات التربية في الجامعات الفلسطينية بأدائها وامتنالها وفقاً لمعايير أخلاقيات العمل، التي تم قياسها من خلال أداة الدراسة الاستبانة.

6- ميثاق أخلاقيات العمل بكليات التربية: ويعني "مدى التزام الكلية بالمصادقية والنزاهة والشفافية، واحترام الحقوق والحريات في جميع سياساتها وقراراتها وممارساتها داخل وخارج الكلية" (الوثيقة المصرية القومية، 2010: 32).

الإطار النظري

"إن الالتزام بالمعايير الأخلاقية حددها الدين الإسلامي بوصفه الفلسفة الكلية لحياة المجتمع والمقوم الأساسي فيها، فأخلاقيات مهنة التعليم تستند إلى الفكر التربوي الإسلامي الذي يعد مهنة التعليم رسالة وعملاً دينياً قبل أن يكون مهنة، وإذا كان الالتزام بأخلاقيات المهنة ضرورة لكل فرد من أفراد المجتمع، فإنه يكون أشد التزاماً للعاملين في حقل التربية والتعليم لخطورة المهنة ذاتها التي تسعى إلى تكوين الفرد وبناء المجتمع المسلم وفقاً للقيم الأخلاقية المتعارف عليها" (الغامدي، ابن دهب، 2014).

ويرى (أبو بكر، 2010: 144) أن "مصادر المعايير والأطر الأخلاقية تتمثل في أربعة مصادر أساسية، هي: القانون، اللوائح الحكومية، قوانين السلوك الأخلاقي للنشاط أو المهنة، المعايير الشخصية".

"ومما لا شك فيه أن الاهتمام بقيم أخلاقيات العمل قد تزايد في الآونة الأخيرة حيث عقدت العديد من المؤتمرات والندوات العلمية كما نظمت العديد من البرامج التدريبية والمسابقات وصدرت العديد من الكتب والمقالات التي تتناول أخلاقيات العمل بالإضافة إلي تدريس العديد من الجامعات الغربية والعربية لها كمادة دراسية" (الصباغ، مرزوق، 2012).

المعايير الأخلاقية الجامعية وفقاً لدليل معايير جودة كليات

2- يمكن أن يستفيد من هذه الدراسة:

- 1- كليات التربية باعتبارها الجزء الأهم في الدراسة.
- 2- المسؤولين عن تطوير برامج الجامعات كأقسام البحث العلمي والجودة.
- 3- الجامعات الفلسطينية باعتبارها المؤسسة الراعية للكليات التربوية.
- 3- تعد هذه الدراسة من الدراسات الأولى التي تناقش درجة ممارسة الكليات التربوية لمعايير أخلاقيات العمل في فلسطين لكون المعايير غير مدونة من قبل التعليم العالي فيما يخص معايير البحث العلمي بكافة الكليات كميثاق (حق الملكية الفكرية والثقافية).

حدود الدراسة

- 1- حد الموضوع: اقتصرت الدراسة على بيان معايير أخلاقيات العمل، درجة ممارسة كليات التربية لها.
- 2- الحد البشري: أعضاء هيئة التدريس في كليات التربية حسب الرتبة العلمية (أستاذ مساعد، أستاذ مشارك).
- 3- الحد المؤسسي: الجامعة الإسلامية، جامعة الأقصى.
- 4- الحد المكاني: محافظات غزة.
- 5- الحد الزمني: الفصل الدراسي الأول للعام الدراسي 2016/2017.

مصطلحات الدراسة

1- المعيار: هي عبارة يستند إليها في الحكم على الجودة في ضوء ما تتضمنه هذه العبارة من وصف للسلوك والممارسات التي تعبر عن قيم أو اتجاهات أو أنماط تقليدية أو قدرة على حل المشكلات واتخاذ القرارات باعتبارها خطوطاً إرشادية تمثل مستوى الأداء (هيئة تطوير مهنة التعليم، 2010: 3).

2- معايير أخلاقيات العمل: عرفته (الزاحي، 2015) بأنها "الواجبات التي تفرضها المؤسسة لكل مهنة لكي تنتظم، وتسعى إلى وضع دستور مقنن أو على الأقل أعراف تحدد واجبات أعضائها وعليه في كل مهنة أخلاقيات تحكمها، تظهر مع تطور المهنة وانتظامها التقنين، وعليه يمكن استنتاج: أن أخلاقيات المهنة مرتبطة بالممارسة العملية لهذه المهنة، تفرض واجبات ومسؤوليات على المهني وتمنحه حقوق وخصائص وشروط، ترتبط بنصوص وديساتير تحدها وتوضحها، تستلزم الاحترام والتطبيق إما ذاتياً أو بتدخل هيئات متخصصة مسؤولة على ذلك.

3- معايير أخلاقيات العمل إجرائياً: تعرفه الباحثان

2- التزام الكلية بالعدالة وعدم التمييز: ومنها الحرص على ضمان العدالة وعدم التمييز بين العاملين، ووجود آلية معلنة لتلقي الشكاوي والمقترحات.

3- كفالة الكلية لحرية الفكر والرأي والتعبير: حيث تنشر الكلية ثقافة ممارسة حرية الفكر والرأي والتعبير بما يساند تحقيق رسالتها.

4- التزام الكلية بأخلاقيات وآداب مهنة التعليم: وجود ميثاق شرف يتمشى مع ميثاق أخلاق وآداب مهنة التعليم، ووجود ضمانات مناسبة للالتزام كافة الأطراف بهذه الأخلاقيات والآداب.

5- التزام الكلية بمتطلبات الشفافية والمصادقية: وذلك بان تكون قواعد معلومات الكلية بראعي فيها المصادقية والشفافية والشمولية والاتاحة، ومراعاتها أيضا في كافة وسائل النشر والإعلان. (الوثيقة القومية المصرية لمعايير كليات التربية، 2010: 33).

معايير أخلاقيات العمل في كليات التربية بالجامعات الفلسطينية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في تلك الكليات:

تم طرح سؤال مفتوح لأعضاء هيئة التدريس حول معايير أخلاقيات العمل في كليات التربية بالجامعات الفلسطينية وتمت الإجابة عنه على النحو التالي:

معايير أخلاقيات العمل الأكاديمي ومنها:

- إخلاص العمل البحثي لله
- الإتقان في العمل.
- الموضوعية والأمانة العلمية.
- الحرص على التعاون.
- إحسان الظن بالمخالفين بالرأي.
- الاحترام المتبادل.
- البُعد عن الهوى والتعصب.

معايير أخلاقيات العمل الفكرية والثقافية

حقوق الملكية الفكرية والثقافية، التي تتمثل في:

- حقّ الطبع للمؤلف.
- حقّ التوثيق.
- وضع آليات مراقبة لأخلاقيات البحث العلمي، وتشمل:
 - أ- تشديد العقوبات على الانحرافات العلمية كالسرقة العلمية.
 - ب- وضع ضوابط صارمة لنظم الترقيات العلمية في كليات التربية بالجامعات الفلسطينية.

التربية بالجامعات العربية (عودة، رحمة، حمود، 2011: 33-34):

- تطبيق المؤسسة بكافة وحداتها في إطار أخلاقي ذي مرجعية قيمية واضحة.

- تضمن نزاقتها من خلال نشر المعلومات الصحيحة والموثوقة بشأن رؤية المؤسسة وأهدافها والبرامج والقرارات والكليات واعضاء هيئة التدريس.

- توفر ميثاقاً أخلاقياً عاماً للمؤسسة وموثيق أخلاقية مهنية.

- توفر نظاماً للثواب والعقاب في ضوء معايير محددة.

- تهيئ أجواء من الشفافية في التعاملات الادارية والمالية.

- تؤكد الأبعاد الأخلاقية في المقررات الدراسية.

- تضع الضوابط الأخلاقية لاستخدام التقنيات الحديثة.

- توفر نظاماً يكفل تكافؤ الفرص والعدالة في التعيين

والاختبار والحوافز.

- تراعي الأبعاد الاخلاقية في خدمة المجتمع.

- توفر قواعد تكفل حق التظلم لكل فرد.

- تضمن المؤسسة الحرية الأكاديمية وحرية التعبير عن الآراء لأعضاء هيئة التدريس.

- تستخدم أسلوب تقييم أعضاء هيئة التدريس بموضوعية ومصداقية.

وفقا لاطلاع الباحثين على الأدب التربوي، فقد وجدنا أن الاهتمام بمعايير أخلاقيات المهنة في الجامعات الفلسطينية في بداياته، خصوصا ما يتعلق بحقوق الملكية الفكرية والثقافية وتوفّر لجنة انضباط لمراقبة ممارسة الكليات للمعايير وغيرها؛ لذا استخدمتا المعايير القومية العربية، والمصرية خصوصا؛ لكونها أكثر شمولاً وتوضيحاً واستعانتا بها في أداة الدراسة لمعرفة مدى توفّرها في كليات التربية بالجامعات الفلسطينية، وقامت الباحثتان بذلك لكون المعايير الأخلاقية في كليات التربية بالجامعات العربية (الأردنية، والسورية، والسعودية، والمصرية) متشابهة ومستمدة من أصول دينية وأعراف متفق عليها، وستذكر الباحثتان المعايير ضمن الوثيقة المصرية كونها أكثر تفصيلاً وشمولاً:

1- التزام الكلية بحقوق الملكية الفكرية والنشر: والتي تعني نشر ثقافة أمانة البحث العلمي بين أعضاء هيئة التدريس، توفر لجنة لتحقيق الانضباط طبقا لمتطلبات أمانة البحث العلمي، الحفاظ على حقوق الملكية الفكرية لأعضاء هيئة التدريس، تحظر البرامج غير المرخصة للأجهزة الإلكترونية المستخدمة

الدراسات السابقة

بعد اطلاع الباحثين وجدنا عدة دراسات متناوبة مع موضوع الدراسة في بعض جوانبها، منها:

1-دراسة الأشقر (2014)، وهدفت إلى تعرّف أخلاقيات العمل الأكاديمي من وجهة نظر طلبة جامعة إربد الأهلية، وذلك من ثلاثة مجالات: درجة توافر الإعداد للمحاضرة، ودرجة توافر الحافز الانساني، ودرجة توافر الأنشطة والتقويم، وقد تم إعداد استبانة كأداة للدراسة، وبلغت عينة الدراسة (286) طالب وطالبة، وأظهرت نتائج الدراسة: وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متغير الكلية لصالح الكليات العلمية.

2-دراسة حسنين (2013)، التي هدفت إلى بيان حاجة الواقع العلمي لأخلاقيات العمل في وقتنا الحاضر، وأهمية الاخلاق لجميع الأفراد وللمجتمع، وأن أخلاقيات العمل هي سبب في رقي وتقدم المجتمعات، واستخدام الباحث المنهج المكتبي التحليلي، وكان من أهم نتائج الدراسة: ضرورة التعاون بين مؤسسات الدولة العامة والخاصة والأفراد؛ لأن ذلك يساعد على إعادة بناء المجتمع على أسس أخلاقية وتحقيق التنمية.

3-دراسة جبر، صنوبر (2011)، وهدفت إلى تعرّف مراحل تطور أخلاقيات الإدارة بمراحلها الثلاثة (أخلاقيات الإدارة في المرحلة قبل التقليدية، في المرحلة التقليدية، في المرحلة الحديثة)، اعتمد الباحث الاستبانة كأداة للدراسة، واختار عينة عشوائية بسيطة مكونة من (36) شركة، واستخدام المنهج الوصفي التحليلي، ومن أهم نتائج الدراسة: هناك علاقة قوية بين أخلاقيات الإدارة الحديثة والاداء المؤسسي، عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين أخلاقيات الإدارة قبل التقليدية والتقليدية والاداء المؤسسي

4-دراسة البلوي (2011)، التي هدفت إلى قياس مدى الالتزام بأخلاقيات المهنة لدى أساتذة وطلبة جامعة تبوك، واستخدمت الباحثة الاستبانة كأداة للدراسة على عينة عشوائية (191) عضو هيئة تدريس وطلاب، ومن أهم نتائج الدراسة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مدى الالتزام بأخلاقيات المهنة لدى أعضاء هيئة التدريس والطلاب، وكانت أكثر البنود التزاماً بأخلاقيات المهنة الاهتمام بالأمانة والدقة في نقل الأفكار والحقائق للغير.

5-دراسة الرومي (2009)، التي هدفت إلى تعرّف درجة التزام المشرفين التربويين في محافظات غزة لأخلاقيات المهنة، واستخدام الباحث المنهج الوصفي التحليلي، والاستبانة كأداة للدراسة، على عينة مسحية تبلغ (160) مشرفاً تربوياً، ومن أهم نتائج الدراسة: توجد فروق دالة إحصائية لمتغير التخصص لصالح كلية الآداب، وكذلك فروق تعزى لمتغير جهة العمل

نحو الزملاء لصالح الوكالة.

6-دراسة هاي (2006)، وهدفت إلى تحديد المبادئ الأخلاقية الهامة التي يجب أن يمتلكها القادة التربويين، ويتصف بها سلوكهم من وجهة نظر من لديهم رغبة في القيادة التربوية أو يعملون بها أو لهم علاقة بها، واستخدم الباحث أسلوب دلفي لتحديد المبادئ الأخلاقية المهمة للقادة التربويين، وكان من أهم نتائج الدراسة: أن أبرز المبادئ الأخلاقية للقادة التربويين التفكير الناقد، الذي يشمل مبادئ التدريب والتعليم، ووجود قصور في ممارستها من قبل القادة التربويين في الميدان.

التعقيب على الدراسات: من خلال العرض السابق لبعض الدراسات السابقة التي أشارت إلى جانب من موضوع الدراسة نجد اتفاق نتائج بعض الدراسات على ضعف امتثال العينة المختارة بمعايير أخلاقيات العمل مثل دراسة هاي (2006)، التي بينت قصور في ممارسة القادة التربويين في الميدان، ودراسة الأشقر (2014) التي وضحت وجود فروق دالة إحصائية لصالح الكليات العلمية، ودراسة الرومي (2009). وهناك بعض الدراسات أكدت على عدم وجود فروق دالة إحصائية كدراسة البلوي (2011)، واقتصرت دراسة حسنين (2013) على كونها دراسة مكتبية تحليلية، وقد اتفقت بعض الدراسات في استخدام بعض المتغيرات، مثل الجنس، العمر، الكلية، العمل، الزملاء مثل دراسة (البلوي، 2011)، و(الروحي، 2009)، و(الأشقر، 2014)، وقد استفادت الدراسة الحالية من هذه المتغيرات وتناولت متغير (الجنس)، وأضافت متغير (الرتبة العلمية، الجامعة)، واستخدمت معظم الدراسات المنهج الوصفي التحليلي، مثل دراسة: جبر، صنوبر (2011)، ودراسة الرومي (2009)، ودراسة البلوي (2011)، واتفقت هذه الدراسة باستخدام الباحثين (للمنهج الوصفي التحليلي)، واختلقت بعضها باستخدام منهج مكتبي وصفي، مثل دراسة (حسنيين، 2013)، واتفقت معظم الدراسات وهذه الدراسة على الاستبانة كأداة للدراسة، وتميزت هذه الدراسة عن غيرها في تناولها درجة ممارسة الكليات التربوية لمعايير أخلاقيات العمل من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؛ أي أنها قاست وجود هذه المعايير ضمن موثيق كليات التربية العربية وتطبيقها وليس مدى امتثال أعضائها.

إجراءات الدراسة

يتضمن هذا الجزء الإجراءات التي اتبعتها الباحثتان في تنفيذ الدراسة، ومن ذلك وصف منهج الدراسة، وأفراد مجتمع الدراسة وعينتها، وأداة الدراسة المستخدمة وطرق إعدادها،

محل الدراسة، والبالغ عددهم وفقاً للسجلات الرسمية لدائرة شؤون الموظفين في تلك الجامعات إلى (91) عضواً، وتم اختيار هاتين الجامعتين على أساس أن الجامعة الإسلامية أهلية، وجامعة الأقصى حكومية، والجدول يوضح توزيع مجتمع الدراسة وفقاً للجامعة والدرجة العلمية للعضو.

الجدول (1)

يوضح توزيع المجتمع

المجموع	الدرجة العلمية		الجامعة
	أستاذ مساعد	أستاذ مشارك	
33	20	13	الإسلامية
58	37	21	الأقصى
91	57	34	المجموع

العينة الميدانية للدراسة:

تم اختيار عينة الدراسة بطريقة عشوائية بسيطة من مجتمع الدراسة وقد بلغ عددها (39) عضواً، ويعتبر هذا الحجم مقبولاً لإجراء التحليل والإجراءات الإحصائية بهدف الوصول على أفضل وأدق النتائج.

وصف الخصائص والبيانات الشخصية:

الجنس: يبين الجدول (2) أن ما نسبته (64.1%) من عينة الدراسة هم من أعضاء هيئة التدريس الذكور، وما نسبته (35.9%) هم من أعضاء هيئة التدريس الإناث.

الدرجة العلمية: تبين أن ما نسبته (41.0%) هم من أعضاء هيئة التدريس الذين يحملون درجة أستاذ مساعد، بينما ما نسبته (59.0%) هم أعضاء هيئة التدريس الحاملين لدرجة أستاذ مشارك.

الجامعة: تبين أن ما نسبته (41.0%) هم من أعضاء هيئة التدريس الذين يعملون في الجامعة الإسلامية، بينما ما نسبته (59.0%) هم من أعضاء هيئة التدريس الذين يعملون في جامعة الأقصى.

الجدول (2)

توزيع عينة الدراسة حسب البيانات الشخصية

المتغير	تصنيف المتغير	العدد	النسبة المئوية %
الجنس	ذكر	25	64.1
	أنثى	14	35.9
الدرجة العلمية	أستاذ مساعد	16	41.0
	أستاذ مشارك	23	59.0
الجامعة	الإسلامية	16	41.0

وصدقها وثباتها، والمعالجات الإحصائية التي اعتمدت الباحثان عليها في تحليل الدراسة. وفيما يلي وصف لهذه الإجراءات.

منهجية الدراسة

وهي الطريقة البحثية التي اختارها الباحثان لتساعدهما في الحصول على معلومات تمكنهما من الإجابة عن أسئلة البحث من مصادرها (الأغا والأستاذ، 2003:82).

وحيث إن الباحثين تعرفان مسبقاً جوانب وأبعاد الظاهرة موضع الدراسة من خلال اطلاعهما على الأدب النظري والدراسات السابقة المتعلقة بموضوع البحث، وتسعى الباحثان إلى تعرّف درجة ممارسة كليات التربية في الجامعات الفلسطينية لمعايير أخلاقيات العمل وسبل تطويرها، ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة استخدمتا المنهج الوصفي التحليلي، وهو أحد أشكال التحليل والتفسير العلمي المنظم لوصف ظاهرة أو مشكلة محددة، وتصويرها كمياً عن طريق جمع بيانات ومعلومات مقننة عن الظاهرة أو المشكلة، وتصنيفها وتحليلها وإخضاعها للدراسات الدقيقة. (ملحم، 2000:324)

طرق جمع البيانات:

اعتمدت الباحثتان على نوعين من البيانات، هما:

1. البيانات الأولية، وذلك بالبحث في الجانب الميداني بتوزيع استبيانات لدراسة بعض مفردات البحث وحصر وتجميع المعلومات اللازمة في موضوع البحث، ومن ثم تفرغها وتحليلها باستخدام برنامج SPSS (Statistical Package for Social Science) الإحصائي واستخدام الاختبارات الإحصائية المناسبة بهدف الوصول لدلالات ذات قيمة ومؤشرات تدعم موضوع الدراسة.

2- البيانات الثانوية: وتمت مراجعة الكتب والدوريات والمنشورات الخاصة أو المتعلقة بالموضوع قيد الدراسة، التي تتعلق بدراسة درجة ممارسة كليات التربية في الجامعات الفلسطينية لمعايير أخلاقيات العمل وسبل تطويرها، والتي ترى الباحثتان أنها تسهم في إثراء الدراسة بشكل علمي، لتعرّف الأسس والطرق العلمية السليمة في كتابة الدراسة، وكذلك أخذ تصوّر عام عن آخر المستجدات التي حدثت وتحديث في مجال الدراسة.

مجتمع الدراسة وعينتها

يتكوّن مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس في كليات التربية قسم (أصول التربية، أساليب التدريس، علم النفس)، الذين يحملون رتبة (أستاذ مساعد، أستاذ مشارك) فقط في الجامعات الفلسطينية (الجامعة الإسلامية، جامعة الأقصى)

59.0	23	الاقصى
100.0	39	المجموع

أداة الدراسة:

قسمت الباحثان أداة الدراسة إلى قسمين رئيسين، هما:

1- القسم الأول: البيانات الشخصية، ويتكوّن من الجنس، والدرجة العلمية، والجامعة.

2- القسم الثاني: ينقسم إلى مجالين رئيسين، هما:

- معايير أخلاقيات العمل الفكرية والثقافية، ويتكوّن من 14 فقرة.

- معايير أخلاقيات العمل الأكاديمي، ويتكوّن من 12 فقرة.

ولقد تمت إعادة صياغة وبناء أداة الدراسة حسب كل مجال باتباع الخطوات التالية:

- تحديد المجالات الرئيسة التي شملتها الأداة.

- إعادة صياغة المجال الأول في الدراسة من معايير القومية المصرية وتعديله بما يناسب الاستبانة، وبناء المجال الثاني من قبل الباحثين.

- صياغة فقرات المجال الثاني.

- عرضها على مجموعة من المحكمين الذين قدموا بدورهم النصح.

- إعداد استبانة أولية من أجل استخدامها في جمع البيانات والمعلومات.

صدق وثبات الاستبانة:

أولاً: صدق الاستبانة: صدق الاستبانة يعني التأكد من أنها تقيس ما أعدت لقياسه (العساف، 1995: 429)، كما يقصد بالصدق "شمول الاستبانة لكل العناصر التي يجب أن تدخل في التحليل من ناحية، ووضوح فقراتها ومفرداتها من ناحية ثانية، بحيث تكون مفهومة لكل من يستخدمها (عبيدات وآخرون 2001، 179)، وقد قامت الباحثان بتقنين فقرات الاستبانة؛ وذلك للتأكد من صدق أداة الدراسة، وتم التأكد من صدق فقرات الاستبيان بطريقتين:

أولاً: الصدق الظاهري للأداة (صدق المحكمين):

قامت الباحثان بعرض أداة الدراسة في صورتها الأولية على مجموعة من المحكمين تألفت من (5) أعضاء من أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية،

والمختصين في مجال التربية. واستناداً إلى الملاحظات والتوجيهات التي أبدتها المحكمون قامت الباحثان بإجراء التعديلات التي اتفق عليها معظم المحكمين، حيث تم تعديل صياغة العبارات فقط، وفي ضوء تلك الآراء تم تعديل بعض فقرات الاستبانة.

ثانياً: صدق الاتساق الداخلي لفقرات الاستبانة:

تم حساب الاتساق الداخلي لفقرات الاستبيان على عينة الدراسة الاستطلاعية البالغ حجمها (15) مفردة، وذلك بحساب معاملات الارتباط بين كل فقرة والدرجة الكلية للمجال التابعة له، والجدول (3) يبين معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات المجال والدرجة الكلية للمجال الذي تتبع له، ويبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى دلالة (0.05)، حيث إن مستوى الدلالة لكل فقرة أقل من (0.05)، وبذلك تعتبر فقرات استبانة الأولى صادقة لما وضعت لقياسه.

ثانياً: صدق الاتساق البنائي:

الجدول (4) يبين معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لكل مجال من مجالات الاستبانة مع الدرجة الكلية لفقرات الاستبانة ككل والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى دلالة (0.05)، حيث إن مستوى الدلالة لكل فقرة أقل من (0.05)، وبذلك تعتبر مجالات الاستبانة صادقة لما وضعت لقياسه.

ثالثاً: ثبات فقرات الاستبانة:

أما ثبات أداة الدراسة فيعني التأكد من أن الإجابة ستكون واحدة تقريباً لو تكرر تطبيقها على الأشخاص ذاتهم في أوقات (العساف، 1995: 430). وقد أجرى الباحث خطوات الثبات على العينة الاستطلاعية نفسها بطريقتين، هما: معامل ألفا كرونباخ، والتجزئة النصفية.

1. طريقة ألفا كرونباخ Cronbach's Alpha:

استخدم الباحث طريقة ألفا كرونباخ لقياس ثبات الاستبانة كطريقة أولى لقياس الثبات، والجدول (5) يبين أن معاملات الثبات مرتفعة.

يتضح من الجدول (5) أن قيمة معامل الثبات الكلي يساوي (0.967) وهذا يدل على أن الاستبانة تتمتع بدرجة عالية من الثبات تظمن الباحث إلى تطبيقها على عينة الدراسة.

الجدول (3)

يوضح معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات المجال والدرجة الكلية للمجال الذي تتبع له

م	الفقرة	معامل الارتباط	القيمة الاحتمالية (.Sig)
معايير أخلاقيات العمل الفكرية والثقافية			
1.	تعمل الكلية على نشر ثقافة أمانة البحث العلمي بين أعضاء هيئة التدريس	0.763	*0.001
2.	تضع الكلية إرشادات توضح ضوابط قانون حقوق الملكية الفكرية والنشر	0.656	*0.008
3.	يتوفر بالكلية لجنة لتحقيق الانضباط طبقا لمتطلبات أمانة البحث العلمي.	0.658	*0.008
4.	تساند الكلية أعضاء هيئة التدريس في الحفاظ على حقوق ملكيتهم الفكرية	0.628	*0.012
5.	تحظر الكلية استخدام البرامج الجاهزة غير المرخصة للأجهزة الالكترونية	0.605	*0.017
6.	تحظر الكلية نسخ المصنفات الفكرية التي تمثل اعتداء على حقوق المؤلف	0.429	*0.035
7-	تحرص الكلية على ضمان العدالة وعدم التمييز بين أعضاء هيئة التدريس	0.836	*0.000
8-	توفر الكلية آلية معلنة لتلقي الشكاوي والمقترحات.	0.804	*0.000
10.	توفر الكلية الاجراءات الفورية المناسبة لتصحيح الممارسات غير العادلة.	0.828	*0.000
11.	تتشر الكلية ثقافة ممارسة حرية الفكر والرأي والتعبير بما يحق رسالتها.	0.739	*0.002
12.	يتوافر لدى الكلية ميثاق شرف يسير مع ميثاق أخلاق وآداب مهنة التعليم	0.633	*0.011
13.	توفر الكلية الضمانات المناسبة للالتزام كافة الأطراف بأخلاقيات المهنة.	0.912	*0.000
14.	يتوفر لدى الكلية قواعد معلومات تراعي المصادقية والشفافية	0.830	*0.000
معايير أخلاقيات العمل الاكاديمي			
1.	تعزز الكلية لدى أعضاء هيئة التدريس ضبط النفس في المواقف المختلفة	0.897	*0.000
2.	تحث الكلية أعضاء هيئة التدريس بالتعامل بإخلاص وموضوعية.	0.908	*0.000
3.	تلتزم الكلية أعضاء هيئة التدريس بالمحافظة على أسرار وظيفتهم.	0.890	*0.000
4.	تشجع الكلية على تقبل النقد البناء بين أعضاء التدريس بصدق ورحب.	0.865	*0.000
5.	تحرص الكلية على تحسين علاقة أعضاء هيئة التدريس العلمية فيما بينهم	0.962	*0.000
6-	تدعم الكلية اعتزاز أعضاء هيئة التدريس بمهنتهم.	0.923	*0.000
7	تحث عضو هيئة التدريس على الإقرار بخطئه المهني بشجاعة.	0.773	*0.001
8.	تحرص على نسب الأفكار التي يتقدم بها أعضاء التدريس لأصحابها.	0.649	*0.009
9.	تشجع الكلية عضو هيئة التدريس على تطوير نفسه مهنيا.	0.839	*0.000
10.	تلتزم الكلية عضو هيئة التدريس على القيام بمهامه بجدية وصدق وأمانة.	0.850	*0.000
11.	تحرص الكلية على وجود التنافس بين أعضاء هيئة التدريس نحو الأفضل	0.789	*0.028
12.	تحث عضو هيئة التدريس بتجنب التدخل في خصوصيات أعمال غيره.	0.565	*0.028

* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)

الجدول (4)

يوضح معامل الارتباط بين كل مجال من مجالات الاستبانة مع الدرجة الكلية للاستبانة

#	المجال	معامل الارتباط	القيمة الاحتمالية (.Sig)
1.	معايير أخلاقيات العمل الفكرية والثقافية	0.970	*0.000
2.	معايير أخلاقيات العمل الأكاديمي	0.967	*0.000

* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)

الجدول (5)

معامل الثبات (طريقة ألفا كرونباخ) للاستبانة

#	المجال	عدد الفقرات	معامل ألفا كرونباخ
1.	معايير أخلاقيات العمل الفكرية والثقافية	14	0.931
2.	معايير أخلاقيات العمل الأكاديمي	12	0.954
	الدرجة الكلية للاستبانة	26	0.967

الجدول (6)

معامل الثبات (طريقة التجزئة النصفية) للاستبانة

#	المجال	التجزئة النصفية		
		عدد الفقرات	معامل الارتباط	معامل الارتباط المصحح
1.	معايير أخلاقيات العمل الفكرية والثقافية	14	0.885	0.939
2.	معايير أخلاقيات العمل الأكاديمي	12	0.935	0.966
	الدرجة الكلية للاستبانة	26	0.862	0.926

• الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)

الإجابة عن السؤال الأول: ما معايير أخلاقيات العمل في كليات التربية في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟

تم طرحه كسؤال مفتوح على عينة الدراسة، وهم مجموعة من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية حاملين للرتبة العلمية (أستاذ مشارك، أستاذ مساعد)، وتمت الإجابة عنه في الإطار النظري، ص (7).

الإجابة عن السؤال الثاني:

ما درجة ممارسة كليات التربية في الجامعات الفلسطينية لمعايير أخلاقيات العمل من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في تلك الكليات؟

وللإجابة عن هذا التساؤل، تم استخدام اختبار One Sample T Test للعينة واحدة لتعرف ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط تقديرات أفراد عينة الدراسة عن الدرجة المتوسطة، وهي (3) وفقاً للمقياس المستخدم، وقد تم احتساب المتوسط الحسابي والوزن النسبي للمجالات وترتيبها تبعاً لذلك.

1. طريقة التجزئة النصفية Split-Half Coefficient:

تم إيجاد معامل ارتباط بيرسون بين معدل الأسئلة الفردية الرتبة ومعدل الأسئلة الزوجية الرتبة لكل بُعد، وقد تم تصحيح معاملات الارتباط باستخدام معامل ارتباط سبيرمان براون للتصحيح (Spearman-Brown Coefficient) حسب المعادلة التالية:

معامل الثبات = r^{2+1} حيث r معامل الارتباط. والجدول

التالي يبين النتائج:

واضح من النتائج الموضحة في الجدول (6) أن قيمة معامل الارتباط المعدل (سبيرمان براون) (Spearman Brown) مرتفعة ودالة إحصائياً، وبذلك تكون الباحثان قد تأكدتا من صدق وثبات استبانة الدراسة، مما يجعلها على ثقة تامة بصحة الاستبانة، وصلاحيتها لتحليل النتائج، والإجابة عن أسئلة الدراسة، واختبار فرضياتها.

عرض وتفسير نتائج الدراسة:

أجاب الباحثان عن أسئلة الدراسة من خلال تحليل البيانات، والتركيز على أعلى فقرتين، وتفسير نتائجها ومقارنتها بالدراسات السابقة.

الجدول (7)

تحليل مجالات الاستبانة

#	المجال	المتوسط الحسابي	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	الترتيب
1.	معايير أخلاقيات العمل الفكرية والثقافية	3.20	64.00	0.687	2
2.	معايير أخلاقيات العمل الأكاديمي	3.34	66.80	0.775	1
	الدرجة الكلية للاستبانة	3.26	65.20	0.693	

أكاديمية، وأول شيء يهتم به الكليات العلمية بشكل عام وكليات التربية بشكل خاص العمل الأكاديمي لأنه إثبات لنظام وراقي وتميز الكلية؛ حيث يسعى معظم أعضاء هيئة التدريس في الكليات إلى إثبات عملهم الأكاديمي بالوسائل المختلفة، مما يعود على الكليات بالنفع والتميز العلمي والأكاديمي؛ لذا لا يمكن الاستغناء عنه من قبل الكليات التربوية، بل من أهم أولوياتها نشره وتفعيله بين أعضاء هيئة التدريس. وعليه، تعتبره الكلية جانباً إلزامياً لا بدّ من إثباته.

- أن هذا المجال وإن كان مقياساً لبيان ممارسة الكليات التربوية لمعايير أخلاقيات العمل، إلا أنه يعتبر جانباً من شخصية عضو هيئة التدريس في كليات التربية، وامتناله لهذه المعايير مثل اتصافه بالأمانة والصدق وضبط النفس والمسؤولية العلمية.

وتختلف هذه النتيجة مع ما توصلت إليه الدراسات السابقة، مثل دراسة (البلوى، 2011)، (جبر وصنوبر، 2011) وذلك لأنها لم تتناول المجال الأكاديمي، ودراسة (الأشقر، 2014) التي تناولت العمل الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس لكل الكليات.

2. المجال الأول: معايير أخلاقيات العمل الفكرية والثقافية، فقد حصل على المرتبة الثانية بوزن نسبي قدره (64.00%)؛ أي بدرجة تقدير متوسطة. وتعزو الباحثان ذلك إلى:

- أن هذا المجال اشتمل على بنود غير مدونة وغير مأخوذ بها في الجامعات الفلسطينية مثل قانون الحرية الفكرية والنشر، وعدم وجود لجنة لضمان حقوق أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية، وحصولها على درجة تقدير متوسطة لأن الكليات التربوية تسير نوعاً ما وفق معايير أخلاقيات العمل وتمتثل بعضها، وبقي لوقت ذاته تحتاج إلى قوانين ولوائح مدونة تحكم هذه المعايير، خصوصاً قوانين الرقابة، والعقاب الأكاديمي للمعتدين على هذه المعايير.

- جاء هذا المجال بدرجة متوسطة رغم أن بنوده غير

يتضح من خلال الجدول (7) أن جميع متوسطات المجالات المختلفة كانت متقاربة من حيث أوزانها النسبية، أما الدرجة الكلية للاستبانة ككل فقد حصلت على وزن نسبي قدره (65.20%) مما يدل على أن درجة ممارسة كليات التربية في الجامعات الفلسطينية لمعايير أخلاقيات العمل جاءت بدرجة متوسطة.

وتعزو الباحثان ذلك إلى:

- أن كليات التربية في الجامعات الفلسطينية تتسم بالثقافة العربية القائمة على الأخلاقيات والمثل، والتي تعتبر جزءاً من التراث العربي الإسلامي الذي يتمتع به المجتمع الفلسطيني ومنه الجامعات الفلسطينية وكليات التربية.

- أن كليات التربية تحتاج إلى مزيد من الجهود في تدريس مقرراتها الأخلاقيات وتحقيق هدفها الأسمى وهو إيجاد الشخصية الأخلاقية الفذة، وبالتالي يصبح من مسلمات كليات التربية بالجامعات الفلسطينية الامتثال بمعايير أخلاقيات العمل.

- إضافة إلى أن المسؤولين في الكليات التربوية يعتبرون قدوة حسنة ومحط أنظار الجميع؛ لذا فإنّ التزام كليات التربية بالجامعات الفلسطينية بمعايير أخلاقيات العمل تكاد تكون واجبة في حقهم أكثر من غيرهم.

وتختلف نتائج هذه الدراسة مع دراسة (الرومي، 2009) التي كانت النسبة الكلية للالتزام المشرفين التربويين بأخلاقيات المهنة كبيرة جداً (85.37%)، وتختلف أيضاً مع دراسة هاي (2006) التي وُجد فيها قصور نحو الإلزام الخُلقي من قبل القادة التربويين.

أما ترتيب المجالات حسب أوزانها النسبية فقد كانت كالتالي:

1. المجال الثاني: معايير أخلاقيات العمل الأكاديمي، فقد حصل على المرتبة الأولى بوزن نسبي قدره (66.80%)؛ أي بدرجة تقدير متوسطة.

- هذا المجال تناول معايير أخلاقيات العمل من ناحية

مدونة كمعايير لأخلاقيات العمل في كليات التربية بالجامعات الفلسطينية كون القائمين عليها يتصفون بنوع من الرقابة الذاتية التي تمنعهم من سرقة البحث العلمي أو الاعتداء على الحقوق الفكرية والثقافية لغيرهم في ظل غياب الرقابة الخارجية لعدم تفعيل القوانين الخاصة بالرقابة بالجامعات الفلسطينية، وذلك لا يقلل من أهمية تدوين هذه المعايير والحقوق.

الجدول (8)

يوضح المتوسط الحسابي والوزن النسبي والترتيب لفقرات المجال

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	الترتيب
1.	تعمل الكلية على نشر ثقافة أمانة البحث العلمي بين أعضاء هيئة التدريس	3.61	72.20	0.935	1
2.	تضع الكلية إرشادات توضح ضوابط قانون حقوق الملكية الفكرية والنشر	3.28	65.60	0.856	4
3.	يتوفر بالكلية لجنة لتحقيق الانضباط طبقا لمتطلبات أمانة البحث العلمي.	3.20	64.00	1.004	8
4.	تساند الكلية أعضاء هيئة التدريس في الحفاظ على حقوق ملكيتهم الفكرية	3.07	61.40	0.983	12
5.	تحظر الكلية استخدام البرامج الجاهزة غير المرخصة للأجهزة الإلكترونية	2.66	53.20	1.084	14
6.	تحظر الكلية نسخ المصنفات الفكرية التي تمثل اعتداء على حقوق المؤلف	3.02	60.40	1.180	13
7.	تحرص الكلية على ضمان العدالة وعدم التمييز بين أعضاء هيئة التدريس	3.23	64.60	0.958	6
8.	توفر الكلية آلية معلنة لتلقي الشكاوي والمقترحات.	3.10	62.00	1.020	11
9.	توفر الكلية الإجراءات الفورية المناسبة لتصحيح الممارسات غير العادلة.	3.28	65.60	1.074	5
10.	تنشر الكلية ثقافة ممارسة حرية الفكر والرأي والتعبير بما يحقق رسالتها.	3.35	67.00	0.986	3
11.	يتوافر لدى الكلية ميثاق شرف يسير مع ميثاق أخلاق وأداب مهنة التعليم	3.15	63.00	0.987	10
12.	توفر الكلية الضمانات المناسبة لالتزام كافة الأطراف بأخلاقيات المهنة.	3.23	64.60	0.985	7
13.	يتوفر لدى الكلية قواعد معلومات تراعي المصداقية والشفافية.	3.17	63.40	0.942	9
14.	تعمل الكلية على نشر ثقافة أمانة البحث العلمي بين أعضاء هيئة التدريس	3.38	67.60	0.989	2

2- الفقرة رقم (14) التي نصت على "تلتزم الكلية بالمصداقية في المعلومات التي تنشرها في كافة وسائل النشر والإعلان." قد احتلت المرتبة الثانية بوزن النسبي (67.60%)، مما يدل على أنها قد حصلت على درجة موافقة (متوسطة) من قبل أفراد العينة. وتعزو الباحثان ذلك إلى:

- تعتبر أعلى الفقرات كون كليات التربية في الجامعات الفلسطينية تسير وفق نظام معين تفرضه الجامعة والبحث العلمي، مثل الاقتباس والتوثيق ضمن طريقة الجمعية الأمريكية لعلم النفس.

- وجاءت بدرجة متوسطة كون كليات التربية في الجامعات الفلسطينية تحتاج لتدوين معايير أخلاقيات العمل في بعض الجوانب، كقانون الملكية الفكرية وقانون العقوبة ضمن لوائح وأنظمة من قبل التعليم العالي تجعلها أكثر إلزاماً وجدية. وتبين النتائج من خلال الجدول أن أدنى فقرتين حسب

وتبين النتائج من خلال الجدول أن أعلى فقرتين حسب الوزن النسبي في هذا المجال كانتا:

1- الفقرة رقم (1) التي نصت على "تعمل الكلية على نشر ثقافة أمانة البحث العلمي على أعضاء هيئة التدريس"، قد احتلت المرتبة الأولى بوزن النسبي (72.20%)، مما يدل على أن الفقرة قد حصلت على درجة موافقة (كبيرة) من قبل أفراد العينة.

وتعزو الباحثان ذلك إلى:

- أن ذلك يعتبر من الواجبات العلمية والأخلاقية لكليات التربية بالجامعات الفلسطينية.

- زيادة نشر وعي أعضاء هيئة التدريس بثقافة أمانة البحث العلمي.

- تنمية الرقابة الذاتية في البحث العلمي لدى أعضاء هيئة التدريس رغم عدم وجود تدوين لمعايير أخلاقيات العمل وفق بعض الأطر، مثل حقوق الملكية والنشر والتأليف وغيرها.

حصلت على درجة موافقة (متوسطة) من قبل أفراد العينة. وتعزو الباحثان ذلك إلى:

- تعتبر أدنى الفقرات لأن قانون حقوق الملكية الفكرية والنشر غير متبع بكليات التربية بالجامعات الفلسطينية مع الحاجة الملحة لذلك.

- وبدرجة متوسطة كون القائمين على الكليات التربوية وخصوصاً أعضاء هيئة التدريس يضمنون بعض حقوقهم كمؤلفين بطرق لا تتبع أي قانون مدون وربما كانت باجتهادهم. وتختلف هذه التفسيرات عن الدراسات السابقة لم تجد الباحثان مطابقة مع أي دراسة سابقة من حيث المجالات والفقرات.

المجال الثاني: معايير أخلاقيات العمل الأكاديمي

تم استخدام اختبار t للعينة الواحدة وحساب المتوسط الحسابي والوزن النسبي وترتيب الفقرات، والنتائج مبينة في الجدول (9).

الوزن النسبي في هذا المجال كانتا:

1- الفقرة رقم (5) التي نصت على "تحظر الكلية استخدام البرامج الجاهزة غير المرخصة على أجهزة الحاسب الآلي وذات العلاقة" قد احتلت المرتبة الأخيرة بوزن النسبي (53.20%)، مما يدل على أن الفقرة قد حصلت على درجة موافقة (متوسطة) من قبل أفراد العينة. وتعزو الباحثان ذلك إلى:

- جاءت أدنى الفقرات وبدرجة متوسطة لأن الكلية تحتاج إلى وجود نظام يمثل حصانة أكاديمية للبحث العلمي وللمشاريع العلمية الخاصة بكليات التربية في الجامعات الفلسطينية تابع لمعايير أخلاقية موحدة من وزارة التعليم العالي.

2- الفقرة رقم (6) التي نصت على "تحظر الكلية نسخ المصنفات الفكرية بالشكل الذي يمثل اعتداء على حقوق المؤلف طبقاً لقانون حقوق الملكية" قد احتلت المرتبة قبل الأخيرة بوزن النسبي (60.40%)، مما يدل على أن الفقرة قد

الجدول (9)

يوضح المتوسط الحسابي والوزن النسبي والترتيب لفقرات المجال

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	الترتيب
1.	تعزز الكلية لدى أعضاء هيئة التدريس ضبط النفس في المواقف المختلفة	3.35	67.00	0.959	6
2.	تحت أعضاء هيئة التدريس بالتعامل بإخلاص وموضوعية	3.71	74.20	1.024	1
3.	تلتزم الكلية أعضاء هيئة التدريس بالمحافظة على أسرار وظيفتهم.	3.48	69.60	1.022	3
4.	تشجع الكلية على تقبل النقد البناء بين أعضاء التدريس بصدق ورحب.	3.28	65.60	0.944	8
5.	تحرص الكلية على تحسين علاقة أعضاء هيئة التدريس العلمية فيما بينهم	3.46	69.20	0.995	4
6.	تدعم الكلية اعتراف أعضاء هيئة التدريس بمهنتهم.	3.56	71.20	1.020	2
7.	تحت عضو هيئة التدريس على الإقرار بخطئه المهني بشجاعة.	3.10	62.00	0.940	11
8.	تحرص على نسب الأفكار التي يتقدم بها أعضاء التدريس لأصحابها.	3.41	68.20	1.117	5
9.	تشجع الكلية عضو هيئة التدريس على تطوير نفسه مهنياً	3.20	64.00	0.978	10
10.	تلتزم الكلية عضو هيئة التدريس على القيام بمهامه بجدية وصدق وأمانة.	3.30	66.00	1.029	7
11.	تحرص الكلية على وجود التنافس بين أعضاء هيئة التدريس نحو الأفضل.	3.25	65.00	0.880	9
12.	تحت عضو هيئة التدريس بتجنب التدخل في خصوصيات أعمال غيره.	2.89	57.80	1.119	12

الأعمال وبعث على الإتقان والجودة؛ لذا تحرص الكلية على وجود هذا المعيار في الكلية وبموضوعية لأن من متطلبات وسمات عضو هيئة التدريس بكليات التربية توفر الموضوعية وعدم التحيز، وبالتالي تعتبر معياراً مهماً وأساسياً ولأنها من الأسس القائمة على التفكير العلمي، الذي يعتبر قوام الكليات التربوية في الجامعات الفلسطينية.

2- الفقرة رقم (6) التي نصت على "تدعم الكلية اعتراف أعضاء هيئة التدريس بمهنتهم" قد احتلت المرتبة الثانية بوزن

وتبين النتائج من خلال الجدول أن أعلى فقرتين حسب الوزن النسبي في هذا المجال كانتا:

1- الفقرة رقم (2) التي نصت على "تحت الكلية أعضاء هيئة التدريس بالتعامل بإخلاص وموضوعية" قد احتلت المرتبة الأولى بوزن النسبي (74.20%)، مما يدل على أن الفقرة قد حصلت على درجة موافقة (كبيرة) من قبل أفراد العينة.

وتعزو الباحثان ذلك إلى:

- كانت بدرجة موافقة كبيرة لأن الاخلاص أساس

- تعتبر من أدنى الفقرات لعدم وجود ميثاق أو معيار مدون ملزم ينص على قانون عقوبة في كليات التربية بالجامعات الفلسطينية، وبالتالي تحرص الكلية على حث أعضاء هيئة التدريس بالإقرار الشخصي.
- وجاءت بدرجة متوسطة: لقلة وقوع عضو هيئة التدريس بكلية التربية بالخطأ المهني، بالإضافة إلى امتلاك معظمهم للكفايات المهنية.

ثانياً: الإجابة عن السؤال الثالث:

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لدرجة ممارسة كليات التربية في الجامعات الفلسطينية لمعايير أخلاقيات العمل تُعزى إلى المتغيرات (الجنس، الدرجة العلمية، الجامعة)؟

وللإجابة عن هذا الفرض تحقق الباحث من ثلاث فرضيات هي كما يلي:

الفرض الأول من فروض الدراسة، الذي ينص على:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لدرجة ممارسة كليات التربية في الجامعات الفلسطينية لمعايير أخلاقيات العمل تُعزى لمتغير الجنس.

وللتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدام اختبار T للعينتين المستقلتين لاختبار الفروق بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لدرجة ممارسة كليات التربية في الجامعات الفلسطينية لمعايير أخلاقيات العمل تُعزى إلى متغير الجنس، والنتائج مبينة في الجدول (10)

الجدول (10)

نتائج اختبار T للعينتين المستقلتين (Independent Samples T Test) بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لدرجة ممارسة كليات التربية في الجامعات الفلسطينية لمعايير أخلاقيات العمل تُعزى لمتغير الجنس

القيمة الاحتمالية (.Sig)	قيمة الاختبار (T)	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الجنس	
0.119	1.597	0.772	3.32	25	ذكر	معايير أخلاقيات العمل الفكرية والثقافية
		0.435	2.96	14	أنثى	
0.204	1.292	0.833	3.45	25	ذكر	معايير أخلاقيات العمل الفكرية والثقافية
		0.632	3.12	14	أنثى	
0.139	1.523	0.776	3.38	25	ذكر	الدرجة الكلية للاستبانة
		0.456	3.04	14	أنثى	

• قيمة T الجدولية عند درجة حرية "32" ومستوى دلالة 0.05 تساوي 2.03 ±

وتتفق تلك النتيجة مع دراسة (البلوى، 2011)، (الأشقر، 2014)؛ حيث أثبتوا بعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متغير الجنس.

الفرض الثاني من فروض الدراسة، الذي ينص على: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لدرجة ممارسة كليات التربية في الجامعات الفلسطينية لمعايير أخلاقيات العمل تُعزى لمتغير الرتبة العلمية (أستاذ مساعد، أستاذ مشارك).

وللتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدام اختبار T للعينتين المستقلتين لاختبار الفروق بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لدرجة ممارسة كليات التربية في الجامعات الفلسطينية لمعايير أخلاقيات العمل تُعزى لمتغير الدرجة العلمية، والنتائج مبينة في الجدول (11).

الجدول (11)

نتائج اختبار T للعينتين المستقلتين (Independent Samples T Test) بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لدرجة ممارسة كليات التربية في الجامعات الفلسطينية لمعايير أخلاقيات العمل تُعزى لمتغير الدرجة العلمية

القيمة الاحتمالية (.Sig)	قيمة الاختبار (T)	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الدرجة العلمية	
0.543	0.613	0.470	3.28	16	أستاذ مساعد	معايير أخلاقيات العمل الفكرية والثقافية
		0.810	3.14	23	أستاذ مشارك	
0.602	0.526	0.616	3.41	16	أستاذ مساعد	معايير أخلاقيات العمل الفكرية والثقافية
		0.879	3.28	23	أستاذ مشارك	
0.553	0.599	0.480	3.34	16	أستاذ مساعد	الدرجة الكلية للاستبانة
		0.815	3.20	23	أستاذ مشارك	

• قيمة T الجدولية عند درجة حرية "32" ومستوى دلالة 0.05 تساوي 2.03 ±

- حرص كليات التربية على توافر المعايير الأكاديمية والثقافية والعلمية لجميع أعضاء هيئة التدريس. واختلفت هذه الدراسة عن الدراسات السابقة بمتغير الرتبة العلمية.

الفرض الثالث من فروض الدراسة، الذي ينص على: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لدرجة ممارسة كليات التربية في الجامعات الفلسطينية لمعايير أخلاقيات العمل تُعزى لمتغير الجامعة.

وللتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدام اختبار T للعينتين المستقلتين لاختبار الفروق بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لدرجة ممارسة كليات التربية في الجامعات

تبين من الجدول أن القيمة الاحتمالية لدرجة الكلية تساوي (0.139) وهي أكبر من مستوى الدلالة (0.05) وقيمة t المحسوبة تساوي (1.523) وهي أقل من قيمة t الجدولية التي تساوي (2.03)، مما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لدرجة ممارسة كليات التربية في الجامعات الفلسطينية لمعايير أخلاقيات العمل تُعزى لمتغير الجنس.

وتعزو الباحثان ذلك إلى:

- أن معايير أخلاقيات العمل إذا دوّنت في التعليم العالي وطبقت في كليات التربية بالجامعات الفلسطينية متناسبة، وتشمل الجنسين ولا تفرق بينهما.
- ولأن معايير أخلاقيات العمل سواء كانت الفكرية والثقافية والأكاديمية عبارة عن لوائح وقوانين وحقوق وإرشادات توجب وتلزم للجنسين كونهما يمثلان كليات التربية.

تبين من الجدول (11) أن القيمة الاحتمالية لدرجة الكلية تساوي (0.553) وهي أكبر من مستوى الدلالة (0.05) وقيمة t المحسوبة تساوي (0.599) وهي أقل من قيمة t الجدولية والتي تساوي (2.03)، مما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لدرجة ممارسة كليات التربية في الجامعات الفلسطينية لمعايير أخلاقيات العمل تُعزى لمتغير الرتبة العلمية.

وتعزو الباحثان ذلك إلى:

- أن معايير أخلاقيات العمل يجب أن تصبغ بالصبغة الإلزامية لجميع العاملين في كليات التربية بالجامعات الفلسطينية، فلا تفرق بين أستاذ مساعد ومشارك.

الفلسطينية لمعايير أخلاقيات العمل تُعزى لمتغير الجامعة، والنتائج مبينة في الجدول (12).

الجدول (12)

نتائج اختبار T للعينتين المستقلتين (Independent Samples T Test) بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لدرجة ممارسة كليات التربية في الجامعات الفلسطينية لمعايير أخلاقيات العمل تُعزى لمتغير الجامعة

الجامعة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة الاختبار (T)	القيمة الاحتمالية (.Sig)
الإسلامية	16	3.66	0.622	4.245	0.000
	23	2.87	0.533		
الأقصى	16	3.90	0.509	4.798	0.000
	23	2.94	0.681		
الإسلامية	16	3.77	0.529	4.876	0.000
	23	2.90	0.560		

• قيمة T الجدولية عند درجة حرية "32" ومستوى دلالة 0.05 تساوي 2.03 ±

إجابة السؤال الرابع: ما سبل تطوير درجة ممارسة كليات التربية في الجامعات الفلسطينية لمعايير أخلاقيات العمل؟ قامت الباحثتان بالاجتهاد في وضع سبل تطوير لدرجة ممارسة كليات التربية في الجامعات الفلسطينية لمعايير أخلاقيات العمل كونها مهمة جدا وضرورية للوصول إلى التنافسية العالمية القائمة على الجودة والتميز الأكاديمي، وذلك من خلال العمل على نطاقين، هما:

أ- نطاق وزارة التربية والتعليم العالي الفلسطينية:

1- وضع نظام موحد لمعايير أخلاقيات العمل الثقافية والأكاديمية لكليات التربية بالجامعات الفلسطينية.

2- تشكيل قانون حقوق الملكية الفكرية والثقافية لجميع الكليات ومن ضمنها كليات التربية.

3- وضع قانون عقوبات معين لردع المعتدين على الحقوق الملكية الفكرية.

4- إعداد دليل لمعايير أخلاقيات العمل متماشيا مع دليل معايير كليات التربية بالجامعات العربية.

5- تشكيل لجنة انضباط لحماية معايير أخلاقيات العمل لكليات التربية في الجامعات الفلسطينية.

6- فرض سياسة معينة لنسخ المصنفات العلمية والتربوية تكفل حماية حق المؤلف.

ب- نطاق الجامعات الفلسطينية:

1- نشر الوعي بأخلاقيات العمل العلمية والفكرية والأكاديمية والثقافية في الكليات التربوية.

2- عقد لقاءات وندوات وأيام دراسية لتوضيح معايير أخلاقيات العمل وكيفية التعامل معها وتمثلها في الكوادر

تبين من الجدول أن القيمة الاحتمالية لدرجة الكلية تساوي (0.000) وهي أقل من مستوى الدلالة (0.05) وقيمة t المحسوبة تساوي (4.876) وهي أكبر من قيمة t الجدولية والتي تساوي (2.03) مما يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لدرجة ممارسة كليات التربية في الجامعات الفلسطينية لمعايير أخلاقيات العمل تُعزى لمتغير الجامعة، ومن خلال مقارنة المتوسطات تبين أن الفروق لصالح الجامعة الإسلامية.

وتعزو الباحثتان ذلك إلى:

- الكوادر الأكاديمية التربوية من أعضاء هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعة الإسلامية أكثر خبرة وتميز أكاديمي من جامعة الأقصى، ودليل ذلك برامج الدراسات العليا وتخريج مئات الرسائل العلمية والأبحاث التربوية وفقا لمعايير علمية أكاديمية، وبالتالي فإنّ المعايير الأخلاقية من حيث الجودة والموضوعية وأمانة نشر البحث العلمي تكون أكثر من جامعة الأقصى، إضافة إلى حداثة برامج جامعة الأقصى في ميادين البحث العلمي وبرامج الماجستير، وبالتالي تكون درجة ممارسة معايير أخلاقيات العمل في الجامعة الإسلامية أكثر من جامعة الأقصى تبعا لزيادة الخبرة والتميز والجودة وموضوعية ومصداقية وأقدمية البحث العلمي التربوي فيها، وذلك كله درجة الامتثال بالمعايير الأخلاقية يكون بطريقة شخصية لعدم تدوين وزارة التعليم العالي لمعايير أخلاقيات العمل الثقافية والأكاديمية لكليات التربية في الجامعات الفلسطينية.

التوصيات:

- إجراء ورش عمل في وزارة التربية والتعليم العالي عن معايير أخلاقيات العمل في الكليات التربوية في الجامعات الفلسطينية ومدى الحاجة إليها للوصول إلى التميز والجودة والنتائج العالمية.
- تتسق الجهود العديدة المهتمة بمعايير أخلاقيات العمل الفكرية والثقافية والأكاديمية.
- القيام بدراسة ميدانية عن خطة وزارة التعليم العالي في إرساء معايير أخلاقيات العمل في الكليات التربوية في الجامعات الفلسطينية.

الأكاديمية والكليات وجميع الأطراف المعنية.

- 3- مراقبة برامج الدراسات العليا بحيث تكون متوافقة مع معايير أخلاقيات العمل في كافة مراحلها (الإعداد، التنفيذ، النشر، التوثيق).
- 4- إصدار نشرات دورية متنوعة عن المعايير الأخلاقية للكليات والكوادر الأكاديمية والطلبة.
- 5- تنمية المعايير الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية بالجامعات الفلسطينية.
- 6- إجراء نظام لكل جامعة يحظر دخول البرامج غير المرخصة لأنظمة الحواسيب أو الإلكترونيات الخاصة بنظام الجامعة.

العلمي مفهومه وأدواته وأساليبه، عمان، دار الفكر للنشر والطباعة والتوزيع.

العساف، صالح (1995)، المدخل إلى البحث في العلوم السلوكية، مكتبة العبيكان للنشر والتوزيع، الرياض، السعودية.

عودة، أحمد، رحمة، أنطون، حمود، محمد (2011). دليل معايير جودة كليات التربية في الجامعات العربية، منشورات الجمعية العلمية بكليات التربية في الجامعات العربية، جامعة دمشق.

الغامدي، حمدان، خالد، دهيش (2004). أخلاقيات مهنة التعليم في نظام التعليم السعودي لدراسة مقدمة من وزارة التربية والتعليم لندوة أخلاقيات العمل في القطاعين الحكومي والأهلي، معهد الإدارة العامة السعودية.

الغامدي، سعيد (2010). أخلاقيات العمل ضرورة تنمية ومصلحة شرعية، سلسلة دعوة الحق، العدد (242).

ملحم، سامي (2000)، مناهج البحث في التربية وعلم النفس، عمان: دار الميسرة للنشر والتوزيع والطباعة.

هيئة تطوير مهنة التعليم (2010). المعايير المهنية للمعلمين، السلطة الوطنية الفلسطينية وزارة التربية والتعليم.

الوثيقة القومية لمعايير تقويم واعتماد كليات التربية بمصر (2010). نسخة محكمة.

الوزني، حسن (2014). الأخلاق في الإسلام وأثرها على الفرد والمجتمع. <http://arabvoice.com/45771>

يوم دراسي في الجامعة الإسلامية (2014). بعنوان أخلاقيات البحث العلمي، الذي أقيم بتاريخ 2014/4/2م.

المراجع الأجنبية

High. julie. ann. Jackson. (2006).The importance of ethical principles for educational leadership. un published doctoral dissertation fiedding Graduate university.

المصادر والمراجع**المراجع العربية**

- <http://syria-news.com/dayin/mosah/readnews.php?id=9968>
- أبو بكر، مصطفى محمود (2010). أخلاقيات وقيم العمل في المنظمات المعاصرة، الإسكندرية، الدار الجامعية الآغا، إحسان والأستاذ، محمود (2003)، "تصميم البحث التربوي"، فلسطين، غزة.
- الأشقر، وفاء (2014). أخلاقيات العمل الأكاديمي من وجهة نظر جامعة إربد الأهلية، مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، عدد (185)، ص (373-395).
- البلوي، جميلة (2011). أخلاقيات العمل الجامعي في ضوء الشريعة الإسلامية ومدى التزام اسانذة وطلبة جامعة تبوك بها، دراسة ميدانية، مجلة الثقافة والتنمية، العدد(51)، ص (61-114)
- جبر، عرفات، داود، صنوبر (2011). الأخلاقيات الإدارية وأثرها في الأداء المؤسسي، رسالة ماجستير، جامعة النجاح، فلسطين.
- حسنين، أحمد (2013). أخلاقيات العمل في تنمية المجتمع، مجلة التنمية الإدارية، العدد(139)، ص (59-64).
- الرومي، سليمان (2009). درجة التزام المشرفين الروبيين في محافظات غزة بأخلاقيات المهنة من وجهة نظرهم وسبل تطويرها، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، فلسطين.
- الزاحي، سمية (2015) ميثاق أخلاقيات المهنة للاتحاد العربي. <http://journal.cybrarians.info/index.php?option=dehr>
- الزعيبي، خيام (2013). أخلاقيات العمل ودورها في الارتقاء الوظيفي.
- الصباغ، شوقي محمد، مرزوق، عبد العزيز علي (2012). المناخ الأخلاقي وعلاقته بالاتجاهات الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد بن سعود، العدد (27).
- عبيدات، ذوقان وعدس، عبد الرحمن واخرون (2001)، البحث

The Degree of the Faculties of Education Practice of the Professional Standards Ethics and the Requirements for Improvement in the Palestinian Universities

*Eman Sh. Al-Dayei, Reem M. Abu-Reesh **

ABSTRACT

This study aimed to identify the degree of exercise of the faculties of education in the Palestinian universities to the standards of business ethics and ways of developing them, so to say whether there were significant differences between the averages of the sample estimates of the degree of colleges of education in the Palestinian universities to the standards of business ethics due to the variables of differences (sex, university and the scientific level) has been used researchers descriptive analytical method for the application of the study questionnaire consisting tool (26) items distributed on two areas: the area of intellectual and cultural standards, academic standards, on a sample survey of the faculty at colleges of education Palestinian universities, which numbered members (91) according to academic Rank Assistant Professor Associate Professor was chosen as a random sample of (39), was used statistical treatments: alfa Cronbach, retail midterm, duplicates, averages, etc., and it was the most important findings of the study: the total score of the questionnaire was (65.20%), ie the degree the practice of colleges of education in the Palestinian universities for standards work ethic came moderately, no statistically significant differences between the averages of the study sample due to the variable university personnel estimates, and researchers proposed a set of steps for the development of the degree of colleges of education in the Palestinian universities to the standards of business ethics, including: the formation of rights Act intellectual and cultural property of all colleges by the Ministry of Higher Education, to form a committee for the protection of discipline standards of business ethics in the colleges of education Palestinian universities.

Keywords: Palestine, Faculty of Education, Professional, Standards, Ethics, Universities.

* Faculty of Educational Sciences, The University of Jordan, Jordan. Received on 08/05/2016 and Accepted for Publication on 07/10/2016.