

واقع الالتزام بأخلاقيات مهنة التعليم لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الحكومية في دولة الإمارات العربية المتحدة

عبدالله عبيد الكعبي

أ.د. بسام مصطفى العمري*

تاريخ قبول البحث 2017/11/18

تاريخ استلام البحث 2017/10/1

ملخص:

هدفت الدراسة تعرّف واقع التزام أعضاء الهيئة التدريسية بأخلاقيات مهنة التعليم في الجامعات الحكومية بدولة الإمارات العربية المتحدة من وجهة نظر الأكاديميين الإداريين ، والفروق التي تُعزى لمتغيرات الجنس والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة.

ويتكون مجتمع الدراسة من جميع الأكاديميين الإداريين من مديري الجامعات الحكومية والبالغ عددهم (200) أكاديمي إداري، وبلغ حجم العينة (150) أكاديمي إداري.

وأظهرت نتائج الدراسة أن التزام أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الحكومية في دولة الإمارات العربية المتحدة بأخلاقيات مهنة التعليم كان بدرجة متوسطة، كما أظهرت وجود فروق ذات دلالة إحصائية تُعزى لمتغير الجنس ولصالح الذكور، إضافة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية تُعزى لمتغير المؤهل العلمي ولصالح حملة الدكتوراة، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تُعزى لمتغير الخبرة.

الكلمات المفتاحية: أخلاقيات مهنة التعليم، عضو هيئة التدريس، الإمارات العربية المتحدة، الجامعات الحكومية.

* كلية العلوم التربوية/ الجامعة الأردنية.

The Status Quo of Teaching Staff Members Commiement to Educational Ethics at the Public Universities in the U.A.E

Abdulla A. AlKabi
Prof. Bassam M. Al Omari*

Abstract:

The study aimed at identifying the status quo of teaching staff members commitment to educational ethics from the perspectives of the academic administrators in the UAE public universities and the differences that are attributed to the variables of the study.

The sample consisted of (150) academic administrators in public universities in UAE. The results showed that the teaching staff members of the public universities in the United Arab Emirates are committed to the ethics of the education profession was moderate. The results also showed that there were significant differences attributed to the variable of sex, in favor of male سو and that there were significant differences attributed to the variable of Qualification, in favor of the PhD holders. Finally, there were no significant differences attributed to the variable of experience.

Keywords: Teaching Staff Members, Educational Ethics, United Arab Emirates, Public Universities.

خلفية الدراسة:

أصبح التّعليم في التاريخ المعاصر مصدر قوّة وثروة للدول والأمم والشعوب؛ فالتّعليم هو المصدر الذي يوفّر المعرفة والمهارة للأفراد فضلاً عن أنه يسمح بإجراء الأبحاث والدراسات التي تخدم التّطور والمجتمع في جميع المجالات، ومع الانتقال إلى حضارة المعلومات أخذت الدول والمجتمعات تتسابق وتتبارى في بناء أنظمتها التّعليمية وتطويرها بالشكل الذي يُتيح لها أفضل السبل للتّقدم والتّطور المعلوماتي، وأصبحت الجامعات في كلّ الدول الحاضنة العلميّة لحضارة المعلومات في هذه بما تجرّه من اختراعات علميّة وبما تخرجه من كفاءات تتسلّح بالعلوم المتقدّمة لتصبح الرّكيزة الأساسيّة في رفاه أبنائها ورفقي أوطانها وتطوير مقدراتها الماديّة والمعنويّة.

إنّ الجامعة مؤسّسة علميّة بحثيّة وتنمويّة قياديّة في المجتمع، ورائدة في التّغيير الإيجابي، وهي إحدى مؤسّسات المجتمع المهمّة، كما تُعدّ حيزاً من حرية الفكر والبحث والتّعبير وهي تحتوي على الحقوق وكذلك واجبات عدم الإخلال بالنّشاطات فيها والبحث واحترام قواعد الأخلاق، وتسعى إلى تحقيق أهداف أساسيّة حددها (Abd Rahman,2005) بالتّدريس الجامعي، وتزويد الطّالب الجامعي بالمعارف الإنسانيّة والعلميّة في حقل التّخصّص العلميّ أو المهنيّ، بالإضافة إلى تنمية التّفكير العلمي عند الطّلبة، وإكسابهم المهارات الأساسيّة المناسبة في التّخصّص الذي يلتحق به.

ولكي تؤدّي الجامعة دورها الصحيح في إعداد عقول الأمة المشبعة بالعلوم والمعارف الإنسانيّة المختلفة والمقدّرة على توظيفها لتلبية حاجات مجتمعاتها إلى التّقدم والازدهار والرفاهيّة الاجتماعيّة وفق رؤية إنسانيّة سليمة وتحصينها ضدّ الآفات الوافدة كان لا بد أن تندمج الجامعة مع المجتمع اندماجاً تامّاً دون أن يفقدها استقلالها وحيثيّةها الأكاديميّة ولتحقيق هذا الغرض لا بدّ أن تسعى الجامعة إلى بناء قيم جامعيّة سليمة باتّخاذ إجراءات كثيرة منها (Greio,2010):

– ترسيخ القيم والأعراف الجامعيّة وأخلاق المهنة الجامعيّة في مفاصل الحياة الجامعيّة العلميّة والإداريّة.

- إشاعة مفاهيم النّزاهة والأمانة العلميّة في جميع مفردات العمل الجامعي.
- توسيع المشاركة الجامعيّة في مناقشة جميع القضايا الجامعيّة وعدم حصرها بفئات محدّدة.
- تأمين الحريّات الأكاديميّة في الوسط الجامعي وعدم السّماح بمسّها تحت أيّ ظرفٍ كان ولأيّ سبب من الأسباب.

– سيادة مبدأ القانون ولا شيء سواه في حلّ جميع القضايا الجامعيّة.

– اعتماد مبدأ الحوار العلمي وسياسة الباب المفتوح لسماع جميع الآراء والمقترحات لتطوير العمل الجامعي.

تتبع أهمية الأخلاق من كونها تمثل المعايير التي تشكل السلوك الأفضل للفرد والجماعة في مجتمع وزمن معينين، وعلى أساسها يمكن التمييز بين سلوكين من حيث الصواب والخطأ، إضافة إلى أهمية الأخلاق في حياة المجتمعات والأفراد ودورها في تقرير قواعد السلوك لتحديد إطار حركة المجتمع والأفراد ضمنه بسبب ما توجده من مفردات تنظم السلوكيات وتجعلها متسقة مع الحقوق والواجبات وترجمتها لتصبح من ضوابط الفكر الإنساني، وللأخلاق بُعدين؛ بُعد خاص بالعلاقات الاجتماعية، وبعد خاص بالإنسان نفسه، والحكم الصادر، حيث إنّ الحكم الصادر على سلوك الفرد هو في جانب كبير منه حكم صادر عن المجتمع، الذي يُحدّد ما هو الخير والشر، العدل، والظلم، من وجهة نظر المجتمع، حيث إن المجتمع بدوره يُترجم أحكامه هذه إلى مبادئ خلقية، وقواعد تحكّم سلوك الأفراد (Al-Mazroui, 2003).

تعد القضايا الأخلاقية جزءاً من الحياة اليومية في المؤسسة التربوية؛ فهي تظهر كنتيجة للقرارات التي تتطلب حكماً يقضي بفعل أو قول الشيء الصحيح أو التصرف الأفضل في موقف معين كما يرى كامبل (Campbell, 2004)، وعلى الرغم من أنّ فعل الشيء الصحيح يبدو سهلاً في بعض الأوقات إلا أنه عندما تنشأ حالة صعبة من الناحية الأخلاقية فإنّ هذا قد يجعل بعض الأفراد يختبرون ممارساتهم الأخلاقية.

ويرى العجمي (Al-Ajami, 2007) أنّ أخلاقيات العمل لا تتحقّق لأي مسؤول بمجرد قراءته لمجموعة من القوانين الأخلاقية، بل يجب أن يتم بلورتها عبر سبل تربوية سليمة تزرع فيه وتنمي قيماً واتجاهات نحو الالتزام الأخلاقي، على ألا تترك هذه القيم والاتجاهات من حيث اكتسابها وتميئتها للاجتهاد الشخصي، أو الظروف الإدارية، بل يجب أن يتم تحديدها بدقة، حتى يتم تدريب المسؤولين نظرياً وعملياً.

وتتجلى أخلاقيات أعضاء الهيئة التدريسية في إيجاد علاقات إيجابية مع الطلبة، وممارسة العمل التربوي في ضوء مجموعة من الضوابط والسلوك المرتبطة بخصوصية الجامعة، ويقضي هذا المفهوم الوعي بأهمية العلاقات والاتجاهات في أبعادها المختلفة والمعرفة بالذات وفق ما تستوجبه المرجعية المهنية.

لذا وانطلاقاً من إدراك الباحث بأهمية أخلاقيات الهيئة التدريسية، والتي يجب أن يتحلى بها أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات، ولأن التزامهم بأخلاقيات العمل يعدّ الأساس في نجاح سير الحياة الجامعية، وانطلاقاً من الدور الحيوي لأعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات لتمكينها من تحقيق أهدافها، تأتي هذه الدراسة لتعرف واقع التزام أخلاقيات مهنة التعليم لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الحكومية في دولة الإمارات العربية المتحدة، لتقديم إطار نظري وعملي لأخلاقيات أعضاء الهيئة التدريسية وذلك من خلال إلقاء الضوء على أهميتها، وممارستها في مؤسسات التعليم العالي في دولة الإمارات.

مشكلة الدراسة وأسئلتها

تأتي هذه الدراسة لتعرف واقع التزام أعضاء الهيئة التدريسية بأخلاقيات مهنة التعليم في الجامعات الحكومية بدولة الإمارات العربية المتحدة من وجهة نظر الأكاديميين الإداريين العاملين في تلك الجامعات.

وتتمثل مشكلة الدراسة في الإجابة عن السؤالين التاليين:

السؤال الأول: ما واقع التزام أعضاء الهيئة التدريسية بأخلاقيات مهنة التعليم في الجامعات

الحكومية بدولة الإمارات العربية المتحدة من وجهة نظر الأكاديميين الإداريين؟

السؤال الثاني: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha=0.05$) في وجهة نظر

الإداريين الأكاديميين لواقع التزام أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الحكومية بدولة الإمارات

العربية المتحدة بأخلاقيات مهنة التعليم تُعزى لمتغيرات الجنس والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة؟

أهمية الدراسة:

يؤمل أن تستفيد من نتائج الدراسة الجهات الآتية:

- الأكاديميين الإداريين في الجامعات الحكومية، من خلال ما توفره هذه الدراسة من تغذية راجعة عن واقع ممارسة أخلاقيات مهنة التعليم في الجامعات الحكومية في .
- الباحثون والمهتمون بهذا المجال لإفادتهم حول أخلاقيات مهنة التعليم، وفتح المجال أمام المزيد من الدراسات والبحوث بهذا المجال.

مصطلحات الدراسة:

اشتملت الدراسة على مصطلحات تم تعريفها مفاهيمياً وإجراءياً على النحو الآتي:

أخلاقيات الهيئة التدريسيّة:

تُعرّف على أنّها مجموعة من القواعد والمبادئ والأعراف التي يُظهرها الأستاذ الجامعي في تعامله مع الأحداث التي تواجهه أو الأفراد الذين يتعامل معهم، والتي يجب أن تقود ممارسة كلّ أستاذٍ جامعيّ (Abd Rahman,2005)

إجرائياً: هي مجموعة المؤشرات لنوعيّة العمل الأخلاقي لعينة الدّراسة.

عضو الهيئة التدريسيّة:

هو أحد الأعضاء القائمين بشؤون التدريس والإشراف على التّعليم العالي من حملة درجة الدّكتوراه والمجستير من ذوي الرّتب؛ أستاذ، وأستاذ مشارك، وأستاذ مساعد، ومحاضر، ومدرب (Haddad,2004)

الجامعات الحكوميّة:

هي مؤسسة للتّعليم العالي والأبحاث حيث تمنح شهادات أو إجازات أكاديميّة لما بعد الثانويّة العامّة.

إجرائياً: هي الجامعات الحكوميّة الرّسميّة الاتحاديّة والتي تخدم جميع طلاب الإمارات السّبع مجّاناً، وعددها ثلاث جامعات هي؛ جامعة الإمارات، جامعة زايد، وكلية التقنية العليا.

حدود الدّراسة:

تتحدّد الدّراسة بالحدود الآتية:

اقتصرت الدّراسة الحاليّة على واقع أخلاقيات أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكوميّة في دولة الإمارات العربيّة المتّحدة، ويتحدّد مجتمع الدّراسة في أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكوميّة للعام الدّراسي 2017/2016 م.

الدراسات السابقة

دراسة هاي (High, 2005) وهدفت إلى تعرّف تحديد المبادئ الأخلاقيّة الهامّة التي يجب أن يمتلكها القادة التربويّون وتصف بها سلوكهم من وجهة نظر من لديهم رغبة في القيادة التربويّة أو يعملون بها أو لهم علاقة بها، وأشارت نتائج الدّراسة إلى أنّ من أبرز المبادئ الأخلاقيّة للقادة التربويين هو التّفكير النّاقّد الذي يشمل عدّة مبادئ منها السّمات الخلفيّة والسلوك الأخلاقي وأنّ هناك قصور في التّركيز على تعليم الأخلاق في برامج التّدريب والتّعليم، وأنّ هناك قصوراً في ممارستها من قبل القادة التربويين الذين هم في الميدان.

دراسة داهل (Dahl, 2006) وهدفت إلى تعرّف مدى التزام أساتذة الجامعات بأخلاق مهنة التّعليم من وجهة نظر الطّلبة، في ولاية كولورادو في الولايات المتّحدة الأمريكيّة، وأشارت نتائج الدّراسة إلى أنّ إمكانية تحديد مبادئ أخلاقيّة في التّعليم الجامعي من شأنها أن تُعرّف أساتذة الجامعة طرق التّعليم الفعال والنّاجح، وتضمّنت هذه المبادئ إقامة علاقات حميمة مع الطّلبة، والقدرة على مراعاة ظروف الطّلبة، وتقدير مشاعرهم واحترامهم والقدرة على إدارة المناهج والتّحضير للدّروس.

دراسة بيج بي (Big Bee, 2012) هدفت إلى تعرّف كيفية توجيه مديري التّعليم الخاص للمعضلات الأخلاقيّة في هذا المجال، وأشارت النتائج إلى أنّ تعليق المديرين بأنّه لم يتم تدريبهم بالشّكل الكافي والجيد للتعامل مع المعضلات الأخلاقيّة، والتوصّل إلى أنّ المبادئ المهنيّة الأخلاقيّة تتحكّم في عمليّة صنع القرار على مستوى الأفراد والجماعات.

دراسة هوجان وتروتر (Hogan, Trotter, 2013) وهدفت إلى تعرّف واقع الحرّيّة الأكاديميّة في الجامعات الكنديّة، ومقارنتها في كل من مقاطعة كولومبيا وأونتاريو، وأشارت النتائج إلى أنّه قد تركّز مظاهر الحرّيّة على الشّعور بالأمن الوظيفي، والحماية من الفصل التّعسفي، وقدرة عضو هيئة التّدريس على التّأثير في طلبته، والمشاركة في عمليّة القرارات، كما بيّنت النتائج أنّه في مقاطعة كولومبيا يتمّ إعطاء أعضاء هيئة التّدريس درجة أكبر من الحرّيّة في المشاركة بالشّؤون الأكاديميّة للكلّيّة أو المعهد، على الرّغم من أنّ السّلطة الأساسيّة بقيت بيد المجالس، بينما في أونتاريو، فإنّ السّلطة بيد الإدارة العليا، وخاصّة الماليّة والأكاديميّة، بالرّغم من وجود الهياكل التّنظيميّة من مجالس الأقسام والكلّيّات.

دراسة العتيبي (Al-Otaibi, 2013) هدفت إلى تعرّف درجة ممارسة مديري المدارس الثّانويّة للقيادة الأخلاقيّة وعلاقتها بقيمهم التّنظيميّة من وجهة نظر المعلّمين في دولة الكويت، وتكوّنت عيّنة الدّراسة من (256) معلّم ومعلّمة، وأشارت نتائج الدّراسة إلى أنّ الدرّة الكلّيّة للقيادة الأخلاقيّة والقيم التّنظيميّة لمديري المدارس الثّانويّة بالكويت من وجهة نظر المعلّمين كانت بدرجة مرتفعة، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائيّة في إجابات عيّنة الدّراسة على درجة ممارسة مديري المدارس الثّانويّة في دولة الكويت للقيادة الأخلاقيّة تبعاً لمتغيّر الجنس، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائيّة في إجابات عيّنة الدّراسة على درجة ممارسة مديري المدارس الثّانويّة في الكويت للقيادة الأخلاقيّة تبعاً لمتغيّر الخبرة.

دراسة دروزة والقواسمي (Darwse, Q,2014) هدفت إلى تعرّف درجة تأثير المناخ الأخلاقي (الجانب الفردي، والجانب المنظمي) على شعور بالاغتراب الوظيفي (الشعور بالتشاؤم، والشعور بالعجز، والانعزالية، وعدم الرضا)، وأشارت نتائج الدراسة إلى أنّ تصورات المبعوثين حول وجود مناخ أخلاقي في الوزارة جاءت بدرجة مرتفعة، كما بيّنت النتائج وجود أثر معنوي للمناخ الأخلاقي ببعديه على الشعور بالاغتراب الوظيفي في الوزارة؛ حيث يوجد أثر معنوي للجانب الفردي الأخلاقي على الشعور بالاغتراب الوظيفي، وعدم وجود أثر معنوي للجانب المنظمي الأخلاقي على الشعور بالاغتراب الوظيفي.

دراسة الحربي (Al-Harbi,2015) هدفت التعرف إلى على درجة ممارسة عضو هيئة التدريس بجامعة أمّ القرى للقيادة الأخلاقية من وجهة نظر طلبة الجامعة، وأظهرت النتائج أنّ ممارسة أعضاء هيئة التدريس بجامعة أمّ القرى للقيادة الأخلاقية بكافة أبعادها جاءت بدرجة متوسطة وفق استجابات أفراد عينة الدراسة، كما بيّنت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات عينة الدراسة لتحديد تأثير ممارسة أعضاء هيئة التدريس للقيادة الأخلاقية على الطلبة في ضوء توجهات الجامعة تُعزى لمتغيري الجنس والتخصّص، وعدم وجود فروق دالة إحصائية تُعزى لمتغير المستوى الدراسي.

دراسة الجلاب (Al- Galab,2016) التي هدفت إلى تعرّف مفهوم أخلاقيات المهنة بالكشف عن مدى تأثير درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس لأخلاقيات المهنة وانعكاساتها على الطلبة من خلال مجموعة من المتغيرات، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة نتائج من أهمها: أنّ جميع أبعاد أخلاقيات المهنة التي مارسها أعضاء هيئة التدريس في قسم المكتبات والمعلومات بجامعة المنيا جاءت بمتوسطات حسابية عالية، وأوصت الدراسة وزارة التعليم العالي إلى تبني ميثاق أخلاقي واحد يتم تعميمه على جميع الجامعات، وتقديم الحوافز التشجيعية لأعضاء هيئة التدريس الذين يطبقون أخلاقيات المهنة بصورة واضحة سنوياً، ولتحفيز غيرهم على الاقتداء بهم.

يلاحظ من مراجعة الدراسات السابقة في أخلاقيات أعضاء الهيئة التدريسية أنّها ركزت على أهمية السلوك الأخلاقي ويتضح ذلك في دراسة (Al-Sharifi & Altanneh, 2011) التي هدفت إلى معرفة درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية الخاصة بإمارة الشارقة للقيادة الأخلاقية وعلاقتها بدرجة تمكين المعلمين، ودراسة (Al-Otaibi,2013) التي هدفت إلى معرفة درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية للقيادة الأخلاقية وعلاقتها بقيمهم التنظيمية من وجهة نظر المعلمين في دولة

الكويت. كما أشارت دراسة (Dahl, 2006) إلى أهميّة التزام عضو هيئة التدريس بأخلاقيات مهنة التعليم لأنها تؤدي إلى التعليم الفعّال والنّاجح، بالإضافة إلى دراسة (High, 2005) التي أشارت إلى وجود قصور في التركيز على الأخلاق في برامج التدريب والتعليم.

مما سبق يتّضح للمتّبع أنّ الأدب التربوي زاخر بالأبحاث والدراسات المتعلقة بالأخلاق المهنية لأنها ضرورة لكل فرد، وهي أكثر أهميّة وضرورة لمن يعمل في المؤسسة التربويّة وذلك لأنها تهدف إلى بناء شخصيّة الإنسان بأبعادها كافّة، وأنّ ما يميّز الدراسة الحاليّة عن بقية الدراسات السابقة أنّها تسعى إلى معرفة واقع التزام أعضاء الهيئة التدريسيّة بأخلاقيات مهنة التعليم في الجامعات الحكوميّة في دولة الإمارات العربيّة المتّحدة.

منهج الدراسة: استخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي باعتباره الأنسب لتحقيق أهداف الدراسة. **مجتمع الدراسة:**

يتكوّن مجتمع الدراسة من جميع الأكاديميين الإداريين والمتمثّلين في مديري الجامعات الحكوميّة وكوادرها والبالغ عددهم (200) أكاديمي إداري ، وفقاً للإحصائيّة الرّسميّة الصادرة من إدارة التعليم العالي للعام 2016/2015.

عيّنة الدراسة:

تم الحصول على عيّنة عشوائيّة من مجتمع الدراسة البالغ (200) إداري أكاديمي، ليلبغ حجم العيّنة (150)، وتم توزيع استبانات عليها وبلغ المسترجع منها (129) استبانة وتم توزيعهم حسب الجنس، المؤهل العلمي وسنوات الخبرة، والجداول (1) يظهر ذلك.

جدول (1): توزيع عيّنة الدراسة وفقاً لمتغيري الجنس والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة

العدد	المستويات	المتغيرات
89	ذكر	الجنس
40	أنثى	
77	دكتوراه	المؤهل العلمي
52	ماجستير فأقل	
10	10 سنوات فأقل	سنوات الخبرة
119	أكثر من 10 سنوات	
129	المجموع	

أداة الدراسة:

لقد تمّ تطوير أداة الدراسة من خلال الاعتماد على الأدب السّابق، دراسة (Al-Harbi,2015) (Al- Galab,2016) المتعلّق بالموضوع وتم بناء أسئلة الدراسة وأهدافها والتي تقيس درجة التزام

أعضاء الهيئة التدريسية بأخلاقيات المهنة في الواقع، على مقياس ليكرت الخماسي، وعلى النحو الآتي: (لا أوافق بشدة، لا أوافق، متردد، أوافق، أوافق بشدة)، وتكونت من (55) فقرة تتوزع على ثمانية مجالات، وهي: مجال العدالة التنظيمية، ومجال المسؤولية الاجتماعية، ومجال الولاء التنظيمي، ومجال الاستقلالية، ومجال الإنسانية في التعامل، ومجال القيادة، ومجال الدعم والمساندة، ومجال الاعتبارية.

صدق وثبات أداة الدراسة:

تم التحقق من صدق الأداة عن طريق عرضها على لجنة من المحكمين وعددهم (12) محكمًا من المختصين في الإدارة التربوية، وأصول التربية، وعلم النفس، في الجامعات الأردنية، وطلب منهم تقييم درجة ملاءمة فقرات الأداة لما وضعت لقياسه، وانتمائها للمجال الذي أدرجت ضمنه، ودرجة وضوح صياغة مبادئه، واقتراح التعديلات المناسبة.

للتحقق من ثبات أداة الدراسة، قام الباحث بحساب معاملات الثبات للواقع، فقد استخدم فيها معادلة كرونباخ ألفا لتعرف انساق الفقرات الداخلي، تراوحت قيم معاملات الثبات بين (0.51-0.84) والجدول (2) يبين ذلك.

الجدول (2): قيم معاملات الاتساق الداخلي لكل مجال من مجالات الأداة

المجالات	عدد الفقرات	ألفا كرونباخ
العدالة التنظيمية	5	.69
المسؤولية الاجتماعية	8	.80
الولاء التنظيمي	11	.84
الاستقلالية	4	.51
الإنسانية في التعامل	7	.79
القيادة	9	.78
الدعم والمساندة	4	.70
الاعتبارية	7	.73
الأداة ككل	55	.95

تصحيح أداة الدراسة:

تم استخدام مقياس ليكرت (Likert) ذي التدرج الخماسي لدرجات الموافقة، وقد تم استخدام التدرج الإحصائي التالي لتوزيع المتوسطات الحسابية:

أولاً: (1-1.49) درجة التزام ضعيفة جداً.

ثانياً: (1.50-2.49) درجة التزام ضعيفة.

ثالثاً: (2.50-3.49) درجة التزام متوسطة.

رابعاً: (3.50-4.49) درجة التزام عالية.

خامساً: (4.50-5.00) درجة التزام عالية جداً.

متغيرات الدراسة

اشتملت الدراسة على المتغيرات الآتية:

- الجنس: وله فئتان (ذكور، وإناث).
- المؤهل العلمي: وله مستويان (بكالوريوس فأقل، ودكتوراه).
- سنوات الخبرة: ولها مستويان (10 سنوات فأقل، وأكثر من 10 سنوات).

نتائج الدراسة ومناقشتها

النتائج المتعلقة بالسؤال الأول:

ما واقع التزام أعضاء الهيئة التدريسية بأخلاقيات مهنة التعليم في الجامعات الحكومية بدولة الإمارات العربية المتحدة من وجهة نظر الأكاديميين الإداريين ؟

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات الإداريين الأكاديميين لواقع التزام أعضاء الهيئة التدريسية بأخلاقيات مهنة التعليم، حيث كانت كما هي موضحة في الجدول رقم (3).

جدول (3) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات الأكاديميين الإداريين لواقع التزام أعضاء الهيئة التدريسية بأخلاقيات مهنة التعليم في الجامعات الحكومية بدولة الإمارات العربية المتحدة مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الرتبة	المجالات	المتوسط الحسابي*	الانحراف المعياري	درجة الالتزام
1	العدالة التنظيمية	3.054	.391	متوسطة
1	المسؤولية الاجتماعية	3.054	.388	متوسطة
2	الإنسانية في التعامل	3.046	.405	متوسطة
3	الاعتبارية	3.044	.385	متوسطة
4	الدعم والمساندة	3.039	.449	متوسطة
5	الولاء التنظيمي	3.030	.372	متوسطة
6	القيادة	3.020	.329	متوسطة
7	الاستقلالية	2.990	.454	متوسطة
	المقياس ككل	3.03	2.34	متوسطة

* الدرجة العظمى من (5)

يبين الجدول رقم (3) أنّ مجال العدالة التنظيمية " ومجال " المسؤولية الاجتماعية " قد احتلّ المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.054) وانحراف معياري (0.391) و(0.388) على التوالي،

وجاء "مجال الإنسانية في التعامل" في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (3.046) وانحراف معياري (0.405)، وجاء "مجال الاستقلالية" في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (2.99) وانحراف معياري (0.454).

يُعزى حصول مجالات الدراسة على درجة ممارسة متوسطة إلى التوجه الإيجابي لأفراد عينة الدراسة إذ يرون أن أعضاء الهيئة التدريسية متمتعين بأخلاقيات المهنة في مواقعهم، إذ إن مراقبة عضو هيئة التدريس للضمير الإنساني في كل تصرفاته يجعله دائماً صادقاً مع نفسه ومع الآخرين، ومن ثم تتسم كل تصرفاته بالشفافية والموضوعية، الأمر الذي يترتب عليه نجاحه في مهمته ونجاح المؤسسة التي ينتمي إليها، واتفقت نتائج الدراسة مع دراسة (Al-Harbi, 2015) والتي أظهرت أن ممارسة أعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى للقيادة الأخلاقية بكافة أبعادها جاءت بدرجة متوسطة.

أظهرت النتائج أن مجال العدالة التنظيمية جاء بالمرتبة الأولى وتشير إلى مستوى متوسط من الإحساس بالعدالة التنظيمية من وجهة نظر الإداريين الأكاديميين وقد ظهر ذلك في صورة تطبيق القوانين على الطلبة، والتزام أعضاء هيئة التدريس بالعدالة في توزيع المهام عليهم، ويعكس ذلك الإحساس بعدم وجود العدالة التنظيمية الكافية في تعامل أعضاء هيئة التدريس معه، وقد يعزى ذلك لعدم الوضوح في التعامل مع الطلبة، وبعض الممارسات المهنية التي قد تخرج عن إطار المجاملة، وشعور أعضاء هيئة التدريس بعدم وجود تقدير لجهودهم من الطلبة، وعدم أدراك معاني العمل الأكاديمي من قبل طلبة الجامعة.

كما أشارت النتائج إلى أن درجة التزام أعضاء هيئة التدريس بالمسؤولية المجتمعية من وجهة نظر الأكاديميين الإداريين كانت متوسطة، وتُعزى إلى عدم وجود ربط كافي بين التعليم الجامعي واحتياجات المجتمع التعليمية والثقافية والمهنية والتنموية، وربط التعليم الجامعي بواقع المجتمع وقضاياها المختلفة. وعدم تنويع برامج خدمة المجتمع (محاضرات، مؤتمرات، وندوات، وورش عمل). وعدم وجود اهتمام عالٍ للاستجابة بكفاية وفعالية لمتطلبات التنمية الشاملة في الدولة، بالإضافة إلى ضعف الرغبة من أعضاء هيئة التدريس لتوظيف التعليم الجامعي لتلبية احتياجات الفرد والمجتمع الآتية والمستقبلية وتنويع البرامج والنشاطات والتخصصات التي تطرحها الجامعة لتواكب روح العصر، ومساعدة أفراد المجتمع على استيعاب المستجدات في مجالاتهم المختلفة.

أما مجال الولاء التنظيمي فيمكن أن يُعزى المستوى المتوسط من الولاء لدى أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظر الإداريين الأكاديميين إلى عدم توافر الميزات الماديّة من المكافآت والحوافز وفرص الترقية التي يرغبون بها، والتي قد تُعطيم الشعور بالرضا عن العمل وتجعلهم أكثر ارتباطاً بالجامعة، فضلاً عن شعورهم بعدم الثبات والاستقرار الوظيفي وبأنهم يعملون في وظائف مؤقتة، نتيجة اعتماد الكثير من الجامعات على سياسة العقود السنويّة في تعيينهم.

أشارت النتائج في مجال الاستقلاليّة إلى إحساس الأكاديميين الإداريين بعدم التزام أعضاء هيئة التدريس باستقلاليّة كافية، وقد يعود ذلك إلى إحساسهم بغياب الاستقلاليّة الأكاديميّة، وعدم قدرتهم على التحرر من الضوابط والحوافز التي تعيقهم عن ممارسة عملهم بالطريقة التي يريدونها، وعدم قدرة أعضاء المجتمع الأكاديمي العمل بعيداً عن منطق الولاءات، والمحسوبيّة الموجودة في المجتمعات العربيّة بشكل عامّ، وتجدر الإشارة إلى أنّ غياب الاستقلاليّة ينعكس من حقوق أعضاء هيئة التدريس في أداء وظائفهم الأكاديميّة، بما ينعكس على عدم قدرتهم على خدمة عمليّة تنوير المجتمع و أنّ البيئة العامّة لغياب الاستقلاليّة والحرية الأكاديميّة ووضع خطوط حمراء في مواجهة عضو هيئة التدريس هي من معوقات أداء أدوارهم ووظائفهم بطريقة إبداعية

كانت النتيجة متوسطة أيضاً في مجال الإنسانيّة في التعامل من وجهة نظر الأكاديميين الإداريين وتعتبر نتيجة مخالفة للتوقعات؛ إذ إنهم يستشعرون درجة أهميّة العلاقة الإنسانيّة بين الطلبة ومحاضريهم، لما لها من انعكاسات إيجابية وطبيّة على قلوب الطلبة، ومن ثمّ تتطور تلك العلاقة فتصبح سمة سائدة في المجتمع الجامع؛ وقد يُعزى ذلك إلى أنّ عضو هيئة التدريس لا يستخدم لغة رقيقة مع الطلبة تساهم في تحقيق العلاقات الإنسانيّة في الحياة الجامعية؛ فلا يحفزهم ذلك على المشاركة الفاعلة داخل قاعة المحاضرات، ويؤدّي إلى تدني مستوى النشاط الذهني والعقلي لديهم، وبذلك لا يتحقق الهدف الذي وضعه عضو هيئة التدريس لنفسه لتحقيق أهداف المحاضرة؛ فالطلبة يحتاجون لكثير من المودّة والحب من أعضاء هيئة التدريس، ويجدون الحاجة في معاونتهم ومساعدتهم في تجاوز الكثير من الصعاب التي تواجههم في دراستهم.

أما في مجال القيادة فقد أشار الأكاديميون الإداريون إلى أنّ أعضاء هيئة التدريس يتحلون بسمات الشخصية القياديّة بدرجة متوسطة ولا بدّ من الإشارة إلى أنّه كلما أستطاع عضو هيئة التدريس أن يقود العمليّة التدريسيّة بنجاح سيؤدّي إلى إيصال أكبر قدر ممكن من العلم والمعرفة الأكاديميّة والاجتماعيّة للطالب الذي هو النواة والرّكيزة الأساسيّة لبناء المجتمعات وتقدمها، وقد تُعزى

النتيجة إلى وجود نمط قيادي من خلال سلوك القائد المتحرر الذي لا يتدخل لتحديد الأعمال، ولا يحدّد من يقوم بها، ويترك للطلبة أن يقوموا بالأعمال الفرديّة بطريقة غير منظمّة، ممّا يقود إلى التضراب والتنافس والاختلاف بينهم نتيجة اتباع كلّ منهم أساليب مختلفة عن الآخرين.

كما أشارت نتيجة مجال الدعم والمساعدة إلى درجة متوسطة أيضًا ويعود ذلك إلى أنّ عضو هيئة التدريس لا يعتبر أنّه يمثّل الجامعة بالنسبة إلى طلبته ولا يهتم لتكوين الرضا عن العملية التعليميّة لدى الطلاب وتنمية اتجاهات إيجابيّة نحو الجامعة ولا يعمل على تنمية العلاقة المستدامة بين الطلبة وبين الجامعة مدى الحياة؛ فلا يحرص بشكل كافٍ على مناصحة الطلبة، ولا يتقبّل مناقشاتهم ولا يميل إلى مساعدة زملائه في العمل أو التعاون معهم.

أما المجال الأخير، وهو مجال الاعتباريّة فقد كانت درجة التزام أعضاء هيئة التدريس به من وجهة نظر الأكاديميين الإداريين متوسطة، وتُعزى هذه النتيجة إلى عدم رغبة أعضاء هيئة التدريس بكسب موافقة الآخرين على ما يقومون به وما يتخذونه من قرارات، بالإضافة إلى عدم قدرته على بثّ الطاقّة الإيجابيّة لمن حوله من الزملاء أو الطلبة فلا يعمل على إثارة اهتمام الطلبة بما يحدث داخل الحرم الجامعي.

النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني:

هل هناك فروق ذات دلالة إحصائيّة ($\alpha \leq 0.5$) في الحاجة للالتزام أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكوميّة بدولة الإمارات العربيّة المتّحدة بأخلاقيات مهنة التعليم تُعزى لمتغيّرات الجنس والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة؟

للإجابة عن هذا السؤال، تمّ استخدام اختبار تحليل التباين المتعدّد لتقديرات أفراد العينة في الحاجة للالتزام أعضاء الهيئة التدريسيّة بأخلاقيات مهنة التعليم تُعزى لمتغيّرات الجنس، المؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، تبعًا لاختلاف متغيّر الجنس (ذكر، وأنثى)، ومتغيّر المؤهل العلمي (ماجستير أو أقل، دكتوراه)، ومتغيّر الخبرة (≤ 10 سنوات، وأكثر من 10 سنوات)، كما هو موضّح في الجدول (4).

جدول (4) نتائج اختبار تحليل التباين المتعدّد للفروق لتقديرات أفراد العينة للالتزام أعضاء الهيئة التدريسيّة في

الجامعات الحكوميّة بأخلاقيات مهنة التعليم تُعزى لمتغيّرات الجنس، المؤهل العلمي وسنوات الخبرة

المتغيرات	المجالات	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة الإحصائية
الجنس قيمة هوتلنغ =	العدالة التنظيمية	1.465	1	1.465	10.502	.002
	المسؤولية الاجتماعية	3.157	1	3.157	25.916	.000

الجمعية الأردنية للعلوم التربوية، المجلة التربوية الأردنية، المجلد الثالث، العدد الرابع، 2018.

المتغيرات	المجالات	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة الإحصائية
0.328	الولاء التنظيمي	2.057	1	2.057	17.357	.000
	الاستقلالية	2.425	1	2.425	13.021	.000
	الإنسانية في التعامل	3.497	1	3.497	25.362	.000
	القيادة	1.646	1	1.646	17.219	.000
	الدعم والمساندة	3.763	1	3.763	22.251	.000
	الاعتبارية	3.563	1	3.563	29.101	.000
المؤهل العلمي قيمة هوتلنج = 0.102	العدالة التنظيمية	.861	1	.861	6.169	.014
	المسؤولية الاجتماعية	1.285	1	1.285	10.546	.001
	الولاء التنظيمي	1.021	1	1.021	8.620	.004
	الاستقلالية	.775	1	.775	4.163	.043
	الإنسانية في التعامل	.744	1	.744	5.398	.022
	القيادة	.570	1	.570	5.957	.016
الخبرة قيمة هوتلنج = 0.081	الدعم والمساندة	1.178	1	1.178	6.963	.009
	الاعتبارية	.496	1	.496	4.052	.046
	العدالة التنظيمية	.002	1	.002	.011	.915
	المسؤولية الاجتماعية	.008	1	.008	.063	.803
	الولاء التنظيمي	.001	1	.001	.012	.912
	الاستقلالية	.009	1	.009	.047	.829
	الإنسانية في التعامل	.135	1	.135	.981	.324
	القيادة	.044	1	.044	.465	.497
	الدعم والمساندة	.000	1	.000	.002	.965
	الاعتبارية	.408	1	.408	3.336	.070
الخطأ	العدالة التنظيمية	17.441	125	.140		
	المسؤولية الاجتماعية	15.227	125	.122		
	الولاء التنظيمي	14.811	125	.118		
	الاستقلالية	23.279	125	.186		
	الإنسانية في التعامل	17.236	125	.138		
	القيادة	11.952	125	.096		
	الدعم والمساندة	21.140	125	.169		
	الاعتبارية	15.306	125	.122		

* ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha \geq 0.05$)

يبين الجدول (4):

1. توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha \geq 0.05$) بين متوسطات تقديرات أفراد العينة لالتزام أعضاء الهيئة التدريسية بأخلاقيات مهنة التعليم تُعزى لمتغير الجنس على جميع المجالات، ولتحديد مصادر تلك الفروق تمّ حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات الأكاديميين الإداريين على مبادئ التزام أعضاء الهيئة التدريسية بأخلاقيات

مهنة التّعليم على جميع المجالات، تبعاً لاختلاف متغيّر الجنس (ذكر، أنثى)، كما هي موضّحة في الجدول (5).

جدول (5) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات الإداريين الأكاديميين على جميع المجالات تبعاً لاختلاف متغيّر الجنس

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الجنس	المجال
.39	2.01	89	ذكر	العدالة التنظيمية
.35	1.80	40	أنثى	
.38	2.04	89	ذكر	المسؤولية الاجتماعية
.32	1.73	40	أنثى	
.37	2.05	89	ذكر	الولاء التنظيمي
.33	1.79	40	أنثى	
.45	2.10	89	ذكر	الاستقلالية
.41	1.81	40	أنثى	
.39	2.06	89	ذكر	الإنسانية في التعامل
.32	1.73	40	أنثى	
.36	2.05	89	ذكر	القيادة
.17	1.83	40	أنثى	
.42	2.07	89	ذكر	الدعم والمساندة
.42	1.72	40	أنثى	
.39	2.06	89	ذكر	الاعتبارية
.25	1.73	40	أنثى	

يُبين الجدول (5) أنّ هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط تقديرات الذكور لالتزام أعضاء الهيئة التدريسية بأخلاقيات مهنة التّعليم، ومتوسط تقديرات الإناث، وذلك لصالح تقديرات الذكور على جميع المجالات.

2. توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($0.05 \geq \alpha$) بين متوسطات تقديرات أفراد العينة لالتزام أعضاء الهيئة التدريسية بأخلاقيات مهنة التّعليم تُعزى لمتغيّر المؤهل العلمي على جميع المجالات، ولتحديد مصادر تلك الفروق تمّ حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات الأكاديميين الإداريين على مبادئ التزام أعضاء الهيئة التدريسية بأخلاقيات مهنة التّعليم على جميع المجالات، تبعاً لاختلاف متغيّر المؤهل العلمي (ماجستير أو أقل، دكتوراه)، حيث كانت كما هي موضّحة في الجدول (6).

جدول (6) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات الإداريين الأكاديميين على جميع المجالات تبعاً لاختلاف متغير المؤهل العلمي

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	المؤهل العلمي	المجال
.36	2.00	77	دكتوراه	العدالة التنظيمية
.42	1.86	52	ماجستير أو أقل	
.35	2.01	77	دكتوراه	المسؤولية الاجتماعية
.43	1.85	52	ماجستير أو أقل	
.34	2.03	77	دكتوراه	الولاء التنظيمي
.40	1.88	52	ماجستير أو أقل	
.42	2.06	77	دكتوراه	الاستقلالية
.49	1.9	52	ماجستير أو أقل	
.39	2.00	77	دكتوراه	الإنسانية في التعامل
.43	1.90	52	ماجستير أو أقل	
.34	2.02	77	دكتوراه	القيادة
.31	1.92	52	ماجستير أو أقل	
.43	2.02	77	دكتوراه	الدعم والمساندة
.46	1.87	52	ماجستير أو أقل	
.41	1.98	77	دكتوراه	الاعتبارية
.34	1.92	52	ماجستير أو أقل	

يُبين الجدول (6) أنّ هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط تقديرات حملة شهادة الدكتوراه لالتزام أعضاء الهيئة التدريسية بأخلاقيات مهنة التعليم، ومتوسط تقديرات حملة الماجستير أو البكالوريوس، وذلك لصالح تقديرات حملة الدكتوراه على جميع المعايير.

3. لا توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($0.05 \geq \alpha$) بين متوسطات تقديرات أفراد العينة لالتزام أعضاء الهيئة التدريسية بأخلاقيات مهنة التعليم تُعزى لمتغير الخبرة على جميع المجالات.

أظهرت النتائج أنّ هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط تقديرات الذكور لالتزام أعضاء هيئة التدريس بأخلاقيات مهنة التعليم، ومتوسط تقديرات الإناث، وذلك لصالح تقديرات الذكور على جميع المجالات، وقد يُعزى ذلك إلى إيمان أعضاء هيئة التدريس من الذكور بتحمل المسؤولية الأولى للحفاظ على أخلاقيات مهنته، والعمل على صيانتها، ورفدها بقيم وممارسات راقية، والحرص الدؤوب على تجنب كل ما من شأنه المساس بسمعة هذه المهنة النبيلة، إذ إنّ أخلاقيات مهنة التعليم الجامعي هي قيم علمية بالغة الرقي والحساسية، لذا ينبغي أن تتسم بالشفافية، وتحظى بالرعاية والمتابعة.

كما أظهرت النتائج أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية بين متوسط تقديرات حملة شهادة الدكتوراه لالتزام أعضاء هيئة التدريس بأخلاقيات مهنة التعليم، ومتوسط تقديرات حملة الماجستير أو البكالوريوس، وذلك لصالح تقديرات حملة الدكتوراه على جميع المجالات؛ وتُعزى النتائج إلى إدراك حملة الدكتوراه الشديد أن العمل في الجامعة لا بُدَّ وأن يكون من خلال منظومة عامة لها أهدافها وغاياتها ولا يتحقق ذلك على الوجه الأكمل إلا بالالتزام كل عضو من أعضاء هيئة التدريس بأداب وأخلاقيات مهنته بوازع من ضميره .

بالإضافة إلى إيمانهم أن انضباط سلوكيات وتصرفات عضو هيئة التدريس بالأداب والأخلاقيات يجعل تأثيره في نفوس طلابه إيجابياً، لينعكس أثر ذلك على تربية عقولهم تربيةً قويمَةً تجعلهم مواطنين صالحين منتجين ناهضين بأممهم ونافعين لوطنهم.

كما لم تُظهر النتائج فروقاً ذات دلالة إحصائية تُعزى لمتغير الخبرة، وانثقت النتيجة مع (Al-Otaibi,2013) بعدم وجود فروق في القيادة الأخلاقية تبعاً لمتغير الخبرة، وقد يُعزى ذلك إلى اتفاق جميع أعضاء هيئة التدريس بغض النظر عن سنوات عملهم في الجامعة بالحاجة الماسة بالالتزام بمدونة أخلاقية وتدل على معرفة ووعي عضو هيئة التدريس بأداب وأخلاقيات مهنته، بالإضافة إلى رغبة أعضاء هيئة التدريس بتنمية قيمة الالتزام الطوعي بالقانون من خلال التزامهم بالقوانين المنظمة لعملهم التزاماً إيجابياً نابغاً من ضميرهم ووجدانهم لا الخوف من التعرض للعقوبة والمساءلة.

التوصيات

- من خلال النتائج التي توصل إليها الباحث، تُقدّم الدراسة مجموعة من التوصيات التي يُؤمل أن تسهم في الالتزام بأخلاقيات أعضاء هيئة التدريس في المؤسسة التربوية:
- كانت استجابة أفراد العينة على واقع التزام أعضاء هيئة التدريس بأخلاقيات المهنة بدرجة "متوسطة"، وعليه يُوصي الباحث بتكثيف التوعية بمبادئ وأخلاقيات أعضاء هيئة التدريس للعاملين في المؤسسات التربوية المختلفة على اختلاف مواقعهم لتنمية الروح الأخلاقية عندهم.
 - كانت استجابة أفراد العينة على واقع التزام أعضاء هيئة التدريس بأخلاقيات المهنة بدرجة "متوسطة"، وعليه يُوصي الباحث بتطوير مدونة أخلاقية لأعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الحكومية في دولة الإمارات العربية المتحدة.

References

- Abd Rahman, B. (2005). Faculty member: ethics and literature of the University, **Journal of mukber**, No. 2, Algeria.
- Al- Ajami, A. (2007). **Recent Trends in Administrative Leadership and Human Development**. Dar Al Masirah for Publishing and Distribution, Amman, Jordan.
- Al- Galab, M. (2016). The degree of practice of faculty members in the Department of Libraries and Information at Al-Minia University on ethics of the profession and its impact on students in view of the strategic directions of the University, **Journal of Libraries and Information**, 3 (51), pp. 11-74.
- Al -Mazroui, K. (2003). "**Secondary Schools Compliance with the Ethics of the Profession from the View of educational institution in the Sultanate of Oman**". Unpublished Master Thesis, Sultan Qaboos University, Muscat, Sultanate of Oman.
- Al- Otaibi, A. (2013). "**Degree of secondary school principals practice of Ethical Leadership and its Relation to Organizational Values from the Teachers Perspective in Kuwait**". Unpublished Master Thesis, Middle East University, Amman, Jordan.
- Al-Harbi, H. (2015). The degree of practice of faculty members at Umm Al Qura University for ethical leadership and its impact on students in view of strategic orientations of the university, **Journal of Public Administration**, Volume 55 (3).
- Big bee, J (2012). **Personal values, professional cods of ethics and ethical dilemmas in special education leadership**. DAI-A 73 / 04. Proquest. UMI Dissertations.
- Campbell, A. (2004). "What to Do? An Exploration of Ethical Issues for Principals and School Counselors ". **Journal of the Queensland Secondary Principals' Association** 1: PP. (7-9). Available Online at: <http://eprints.qut.edu.au/archive/00004336>
- Dahl, J (2006). Ethical Principles and Faculty Development, **Distance Education Report**, 10 (2), p 5- 82.
- Darwse, Q. (2014). The impact of ethical work on the sense of expatriation. **Jordanian Journal of Business Administration**, 10: 02: 136-297.
- Greio, H. (2010). **Symposium on the customs and traditions of the university**, the presidency of the University of Diyali, Iraq.
- Haddad, B. (2004). **Professional development of university faculty members**. Books World, Cairo, Egypt.

-
- High, Julie, Ann Jackson.(2005).**the importance of Ethical principles for Educational Leaderships** .Un published doctoral dissertation, Fielding Graduate University.
- Hogan, B., & Trotter, L. (2013) Academic freedom in Canadian higher education: Universities, colleges, and institutes were not created. **Equal Canadian Journal of Higher Education**, 43 (2), p 64-84.
- Al-Sharifi, A. A. & Altanneh, M. M.(2011). The Degree of Practicing Ethical Leadership by Private Secondary School Principals in Al-Sharjah Emirate and its Relationship to the Degree of Teachers Empowerment, **Journal of Educational & Psychological Sciences**, 12 (3), 135- 162.