

السمات المهنية والأخلاقية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات الليبية في ضوء معايير كفاءة الأداء المهني والأخلاقي للأستاذ الجامعي

أ. أحلام يونس محمد الرفادي
أستاذ مساعد علم النفس
قسم علم النفس. كلية الآداب. جامعة بنغازي
Ahlaam.alrafadi@uob.edu.ly

د. فاطمة مفتاح فرج الفلاح
أستاذ مشارك علم النفس التربوي
قسم علم النفس. كلية الآداب. جامعة بنغازي
Fatma.alfllah@uob.edu.ly

الملخص	
<p>هدف البحث إلى التعرف على السمات المهنية والأخلاقية لأداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الليبية في ضوء معايير كفاءة الأداء المهني والأخلاقي للأستاذ الجامعي، وهل هناك فروق عائدة للمتغيرات (النوع- التخصص- المؤهل العلمي- الدرجة العلمية- سنوات الخبرة) لعينة بلغت (424) عضو هيئة تدريس من الجامعات الليبية العامة، وتم استخدام المنهج الوصفي المقارن، وتم جمع البيانات باستخدام قائمة المعايير المهنية والأخلاقية لكفاءة الأستاذ الجامعي إعداد: الفلاح والبي (2019)، وظهرت النتائج إن نسب ممارسة أعضاء هيئة التدريس لمعايير الأداء المهني والأخلاقي كسمات مهنية وأخلاقية كانت تتراوح من كبيرة إلى متوسطة، حيث جاء في الترتيب الأول معيار أخلاقيات المهنة، يليه في الترتيب الثاني معيار الأداء المهني في التدريس، ثم معيار الأداء المهني في البحث العلمي في الترتيب الثالث وأخيراً معيار الأداء المهني في الخدمة المجتمعية في الترتيب الرابع. ولم تظهر فروق عائدة للنوع والتخصص بين أعضاء هيئة التدريس في السمات المهنية والأخلاقية حسب ممارساتهم لمعايير الأداء المهني والأخلاقي، بينما وجدت فروق دالة احصائياً في المؤهل العلمي لصالح حملة الدكتوراه، والدرجة العلمية لصالح درجة أستاذ، وسنوات الخبرة لصالح من 10 سنوات فأكثر في معياري الأداء المهني في الخدمة المجتمعية، وأخلاقيات المهنة.</p>	<p>استلمت الورقة بتاريخ 2024/04/22 وقبلت بتاريخ 2024/05/10 ونشرت بتاريخ 2024/05/20</p>
<p>Summary of the research:</p> <p>The research aimed to identify the professional and ethical characteristics of the performance of faculty members in Libyan universities in light of the standards of professional and ethical performance of university professors, and whether there are differences due to the variables (gender - specialization - academic qualification - academic degree - years of experience) for a sample of (424) faculty members. Teaching from public Libyan universities. The comparative descriptive approach was used, and data was collected using a list of professional and ethical standards for the competence of university professors, prepared by: Al-Falah and Al-Bey (2019). The results showed that the percentages of faculty members' practice of professional and ethical performance standards as professional and ethical traits ranged from large To medium, where the standard of professional ethics came in first place, followed in the second rank by the standard of professional performance in teaching, then the standard of professional performance in scientific research in the third rank, and finally the standard of professional performance in community service in the fourth rank. There were no differences due to gender and specialization among faculty members in professional and ethical characteristics according to their practices of professional and ethical performance standards, while statistically significant differences were found in academic qualifications in favor of doctoral holders, academic degrees in favor of professors, and years of experience in favor of 10 years or more in the two professional performance standards. In community service and professional ethics.</p>	<p>الكلمات المفتاحية: السمات المهنية والأخلاقية - معايير كفاءة الأداء - أعضاء هيئة التدريس.</p> <p>Keywords: professional and ethical attributes- performance efficiency standards- faculty members.</p>

مقدمة:

يُعتبر التعليم العالي وخاصة الجامعي من أهم مرتكزات التنمية الشاملة، وذلك من خلال مساهمته في إعداد الكوادر الفنية والأكاديمية والمهنية لمؤسسات المجتمع، وتزويده بمخرجات كفوة قادرة على مواكبة التغيرات المحلية والعالمية، إضافةً إلى دوره في تطوير المعرفة، وإعداد مختصين في مجالات البحث العلمي وتطوير أساليب خدمة المجتمع. حيث تعتمد كفاءة الجامعات وفعاليتها في إنجاز وظائفها وتحقيق أهدافها على عوامل، من أهمها - إن لم يكن الأهم فيها- الأستاذ الجامعي حيث يتوقف نجاح أو فشل منظومتها التعليمية على كفاءة أدائه والتزامه بأخلاقيات المهنة، ومع تعدد وظائف الجامعات وأهدافها ازدادت الأدوار المُلقاة على عاتقه، فأصبحت أكثر تعقيداً وأشد صعوبة؛ وهذا يلقي بتحديات وصعوبات كثيرة على عاتق الجامعات، مما يستدعي الحاجة إلى تطوير التعليم الجامعي، وضمان ملائمة برامجها لحاجة البيئة ومتطلبات العصر، والتي تتمثل في مسؤوليته اتجاه تحقيق احتياجات مجتمعه، وتزويده بمخرجات ذات جودة وكفاءة تساهم في تحقيق التنمية المستدامة فيه، وذلك من خلال توافر أستاذ جامعي يتسم أدائه بالكفاءة والجودة.

لذا ظهرت توجهات محلية تنادي بضرورة وضع معايير يتم في ضوئها تقويم أدائه ومهامه المنوط بها وتطويرها في ضوء المعايير العالمية، وذلك كما جاء في توصيات المؤتمر الوطني للتعليم العالي في 13-14 أبريل (مرجين، 2014) ودراسة مرجين (2018)، بأن هناك حاجة ماسة إلى بناء قائمة بالمعايير المهنية الأكاديمية للأستاذ الجامعي، في ظل تزايد حدة مواطن الضعف لدى بعض أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الليبية، ومع زيادة عدد المتقدمين لوظيفة عضو هيئة التدريس بالجامعات، إضافةً إلى دعوة المسؤولين في التعليم العالي إلى ضرورة السعي الحثيث نحو بناء معايير تخاطب السمات الشخصية والأكاديمية والمهارية للأستاذ الجامعي وذلك من أجل الولوج نحو جودة المخرجات الجامعية، وأصبح من المؤكد أن هناك ضرورة لوجود معايير لضمان جودة وكفاءة الأداء المهني للأستاذ الجامعي وتطويره المستمر، بقياس السمات التي يمكن تعريفها بأنها: "مجموعة من الصفات العقلية والجسمية والنفسية التي تظهر على الشخص في موقف معين، فهي كل ما يصدر عن الإنسان من أقوال وأفعال كإنعكاس لحقيقة شخصيته، فالفرد يمكن أن يفهم في ضوء سمات شخصيته التي تُعبر عن سلوكه، أو تُعبر عن استعداد ثابت نسبياً لنوع معين من السلوك" (زهران، 2019، ص119)، وذلك من خلال التعرف على سماته والتي تظهر في ممارساته لأداء مهامه المنوط بها في التعليم الجامعي، في تصميم المناهج الدراسية وطرق التعليم ومصادره، وفي إجراءات إنتاج البحث العلمي وتقييمه، ومستوى الخدمات المجتمعية، والتوافق مع قواعد السلوك الأخلاقي المهني لمهنة التعليم الجامعي، لتتوافق مع تحديات العصر الحالي، وتكون قادرة على الإيفاء بمتطلباته وإثبات جودتها وكفاءتها، وذلك من خلال تطبيق معايير تشترط مستويات عالية من الكفاءة المهنية في أداء مهامه، والاستخدام الأمثل لوسائل التقنية الحديثة، وتوفر مهارات قيادية لديه، مما ينعكس على أدائه وإنتاجيته، والعمل على تحسينه وتطويره؛ ويسهم في تطوير التنمية بأبعادها المختلفة. (الطراونة، 2010)

مشكلة البحث:

في ظل ما يعانيه تعليمنا الجامعي في ليبيا من قصور في قدرات ومهارات أعضاء هيئة التدريس من حيث الكفاءة والأداء؛ مما أدى إلى إهدار كمي وكيفي لمدخلات الجامعات الليبية وفقاً لما أشارت إليه العديد من الدراسات وتوصيات ورش عمل محلية، ومنها دراسة الجديد (2010)، وتقرير الزيارات الاستطلاعية للجامعات الليبية الحكومية (2012)، وتقرير لجنة دراسة وتقييم الوضع الحالي للجامعات في ليبيا (مرجين، 2014)، وورشة عمل حول التعليم العالي في ليبيا مواطن الإخفاق والحلول المقترحة (2016)، وورشة عمل حول سيكولوجية العملية التعليمية الجامعية (2016)، ودراسة أوبكر (2017)، ودراسة الفلاح (2018)، ودراسة مرجين (2018)، وما زاد من حدة المشكلة هو غياب المعايير والضوابط الدقيقة لاختيار وتقييم جودة الأستاذ الجامعي وسماته المهنية والأخلاقية والتي تتضح في ممارساته المهنية أثناء أداء مهامه المنوط بها (التدريسية والبحثية والخدمة المجتمعية) في الجامعات الليبية، وبالأخص لو دُرست في ضوء الخصائص السيكومترية ربما سُنَّعت مؤشرات مختلفة من متغير إلى آخر مثل سنوات الخبرة والمؤهل العلمي والتخصص العلمي المتنوع والدرجة العلمية بتدرجاتها المختلفة حسب الخبرة، وبالتالي سيساهم كل ذلك في تحقيق جودة العملية التعليمية والبحثية والمجتمعية في الجامعات وجودة مخرجاتها، وخاصة في الفترة الحالية التي تسعى فيها الجامعات الليبية للحصول على الاعتماد المحلي والدولي وضمان جودتها ومكانتها ضمن أفضل الجامعات الإقليمية والدولية؛ وعليه تكمن مشكلة البحث الحالي في الإجابة على التساؤلات التالية:

- ما مستوى السمات المهنية والأخلاقية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات الليبية العامة في ضوء معايير كفاءة الأداء المهني والأخلاقي؟
- هل يختلف مستوى السمات المهنية والأخلاقية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات الليبية العامة وفقاً لبعض المتغيرات الديمغرافية (النوع، التخصص، المؤهل العلمي، الدرجة العلمية، سنوات الخبرة)؟

أهمية البحث:

تكمن أهمية البحث الحالي النظرية في أهمية مكانة الأستاذ الجامعي ودوره الذي يُعتبر من أهم العناصر البشرية المعنية بمعايير الجودة والاعتماد بحسب المعايير المحلية والدولية؛ فهو يُمثل أهم المُدخلات في العملية التعليمية والبحثية والمجتمعية، وبالتالي يتوقف مستوى كفاءة وجودة مخرجات الجامعة على ما يتسم به عضو هيئة التدريس من سمات وفيما

يقوم به من ممارسات ذات كفاءة وجودة، كما تكمن أهمية البحث التطبيقية في تحقيق أهدافه المتمثلة في التعرف على السمات المهنية والأخلاقية (الشخصية والقيادية والاجتماعية والأكاديمية والمهنية) لعضو هيئة التدريس بالجامعات الليبية والتي تتضح في ممارساته وأدائه المهني، كضرورة للتقييم والتطوير في ضوء مؤشرات ومعايير واضحة ودقيقة تشترط مستويات عالية من الكفاءة المهنية والأخلاقية؛ لضمان جودة وأدائه وتطويره المستمر، وللاستفادة من نتائجه في إعداد الأستاذ الجامعي، وتقييم كفاءة أدائه في الجامعات الليبية، والاستفادة منها في برامج التنمية المهنية والتطوير الأكاديمي له؛ ليلبي حاجة جامعاتنا بوجود أساتذة أكفاء، وبالتالي الإرتقاء بمستوى أداء الجامعات والمساهمة في تحقيق متطلبات التنمية في ليبيا.

أهداف البحث: يهدف البحث الحالي إلى:

- التعرف إلى السمات المهنية والأخلاقية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات الليبية العامة في ضوء معايير كفاءة الأداء المهني والأخلاقي.
- التعرف إلى الفروق العائدة للنوع- التخصص العلمي- المؤهل العلمي- الدرجة العلمية- سنوات الخبرة في السمات المهنية والأخلاقية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات الليبية العامة في ضوء معايير كفاءة الأداء المهني والأخلاقي.

حدود البحث:

الموضوعية: تحدد البحث في التعرف إلى السمات المهنية والأخلاقية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات الليبية العامة في حدود مهامهم وأدوارهم (التدريسية والبحثية والخدمة المجتمعية) وأخلاقيات المهنة، وفقاً لقائمة المعايير المهنية والأخلاقية لكفاءة الأستاذ الجامعي بالجامعات الليبية إعداد: الفلاح والبي (2019).

المكانية: تشمل أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الليبية العامة.

الزمنية: تشمل أعضاء هيئة التدريس القارين بالجامعات الليبية العامة في السنة الدراسية 2023-2024.

مصطلحات البحث:

- **السمات:** وتعرف بأنها "مجموعة من الصفات العقلية والجسمية والنفسية التي تظهر على الشخص في موقف معين، والتي تميزه عن غيره من الأشخاص، ويمكن القول: إن كل ما يصدر عن الإنسان من أقوالٍ وأفعالٍ هو انعكاس لحقيقة شخصيته، فالفرد يمكن أن يفهم في ضوء سمات شخصيته التي تعبر عن نوع سلوكه، أو تعبر عن استعداد ثابت نسبياً لنوع معين من السلوك". (زهران، 2019، ص119)
- **المعايير:** هي "بنود أو عبارات تصف أو تحكم الأداء، بما يضمن كفاءته وجودته". (عفيفي والعمري وزيدان، 2016، ص159)
- **الكفاءة:** هي "القدرة على تحقيق الأهداف والوصول إلى النتائج المرغوب فيها بأقل وقت وجهد ممكنين". (علي، 2012، ص343)
- **أخلاقيات المهنة:** هي (مجموعة من القواعد والمبادئ الأخلاقية التي تُحدد قواعد السلوك المهني السليم، الذي يلتزم به أفراد المهنة؛ مما يؤدي إلى زيادة فاعليتها، وترسيخ جذورها بالمجتمع، والإرتقاء بها بما يكفل لها البقاء والاستمرار، وتضمن لمنتسبيها والمستفيدين من خدماتها كامل حقوقهم وواجباتهم) (Marini and Stebnicki, 2009).

التحديد الإجرائي لمصطلحات البحث:

- **السمات المهنية والأخلاقية:** هي الخصائص والصفات المهنية والأخلاقية التي يمتلكها عضو هيئة التدريس الجامعي في أداء أدواره ومهامه في (التدريس، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع) والتي يُعبر عنها بعبارات سلوكية في قائمة المعايير المهنية والأخلاقية لكفاءة أداء الأستاذ الجامعي -المستخدمة في البحث الحالي- من خلال استجابات أفراد العينة عليها وتحديد درجة ممارستهم لها (كبيرة، متوسطة، قليلة، لا توجد).
- **معايير كفاءة الأداء المهني والأخلاقي:** هي محددات الأداء والتي يُعبر عنها بعبارات سلوكية تُحدد أداء عضو هيئة التدريس بالجامعات، والموجودة في القائمة المُحكمة للمعايير المهنية والأخلاقية لكفاءة الأداء المهني للأستاذ الجامعي إعداد: الفلاح والبي (2019) وفقاً لنماذج محلية وإقليمية وعالمية.
- **أعضاء هيئة التدريس:** هم كل من يقوم بالتدريس للمقررات الأكاديمية في جميع التخصصات العلمية بالجامعات الليبية العامة من حملة الشهادات العليا الماجستير والدكتوراه.

الإطار النظري:

- **النظريات النفسية المفسرة للسمات:**

تعددت النظريات التي تناولت السمات ومن أشهرها نظرية السمات لجوردن ألپورت Gordon Allport، ولشهرتها ولدورها الكبير في تناول وتفسير السمات في المجال المهني والوظيفي اتخذتها الباحثتان كمرجعية نظرية في تفسير متغير السمات المهنية والأخلاقية كونها صفات وخصائص للشخصية الإنسانية تتضح في سلوكياتها كما وضحتها هذه النظرية، حيث يعتبر الپورت من أوائل علماء نفس الشخصية، الذين اهتموا بالدراسة المُتعمقة للشخصية واستكشاف أبعادها وجوانبها المُختلفة والتنبيؤ بالسلوكيات المُحتملة لها، وتفترض هذه النظرية أن الشخصية البشرية يُمكن وصفها استناداً إلى عدد من السلوكيات التي يُظهرها الفرد، وبأن السمة ميل داخلي أو استعداد يدفعه نحو القيام بالسلوك، ومن

أبرز رواد نظرية السمات أيضاً كاتل الذي عرف الشخصية بأنها "مجموعة من السمات المترابطة ببعضها البعض، وتعتبر السمة وفقاً لكاتل جانباً ثابتاً نسبياً من الخصائص الشخصية أو البدنية أو الانفعالية أو الجسمية أو الاجتماعية، سواء كانت أصيلة بالفرد أو مكتسبة، والتي تدل على استعداده وقابليته للقيام بنمط معين من السلوكيات" (زهران، 2019، ص119). وتكمن أهمية نظرية السمات ودورها الفعال في مجال السلوك التنظيمي في المجال المهني والوظيفي، باعتبار سمات الفرد هي المسؤولة عن طموحه والمُعبرة عن رغباته والمُحرك الرئيسي لسعيه نحو أهدافه، فالسمات هنا مؤامفات تُميز بين الأفراد وتتجسد على هيئة سلوكيات خارجية ومكونات داخلية، ولها تأثير عظيم على الأداء والسلوك التنظيمي وانعكاساتها على المسار الوظيفي للأفراد، وقد أكدت الكثير من الأدبيات على الصلة الوثيقة بين الدوافع الداخلية والأداء والسلوك التنظيمي، ومن أبرز هذه الدوافع أو السمات الرغبة بالإنجاز والقوة، فهما من المُحركات الرئيسية نحو تحسين الأداء والتميز (زهران، 2019)

- السمات المهنية والأخلاقية لعضو هيئة التدريس بالجامعات في ضوء مهامه وأدواره:

يرتكز تقدم المجتمعات على كفاءة التعليم الجامعي، وليتحقق هذا لا بد من توفر الأعداد الكافية من الأساتذة المؤهلين علمياً وتربوياً ومهنياً، والتمكن من إدارة برامج تنموية تستهدف تطوير مهاراتهم وقدراتهم في مختلف أدوارهم العلمية والعملية؛ لذا تعتمد جودة الجامعة في تحقيق أهدافها على كفاءة الأستاذ الجامعي، لمساهمته الفعالة في وضع البرامج والمناهج المتطورة التي تهدف إلى ضمان مخرجات متميزة، ويساهم في فتح قنوات اتصال مع بيئته المحيطة، والاسهام بإنتاجه العلمي في تقديم الرؤى العلمية لحل المشكلات المعرفية للتنمية المجتمعية، ليكون شريكاً فاعلاً في برامج التنمية الوطنية.

إن مكانة أي جامعة وسمعتها ترتبط بالمستوى الأكاديمي ومكانة أعضاء هيئة التدريس فيها؛ حيث يُعد مستوى أداء عضو هيئة التدريس الجامعي حجر الزاوية للحكم على مدى جودة الخدمات التي تقدمها الجامعات كمؤسسات تعليم عليا؛ لذلك تهتم الجامعات المُعتمدة في الدول المتقدمة حضارياً بتأهيل أساتذتها الجامعيين على كل الأصعدة، وتختارهم للعمل لديها وفق مستواهم الأكاديمي وكفاءتهم المهنية والشخصية وفق معايير معتمدة دولياً. فالأستاذ الجامعي يُعد المحور الرئيسي في التعليم الجامعي، فيفترض به أن يكون كفاءً علمياً وتربوياً وأخلاقياً، ليجدر به القيام بدور مثالي ليكون نموذجاً يُحتذى به، وأن يتسم بسمات الشخصية المتزنة المتفتحة بعيداً عن كل أشكال السلوك المناقبة للأعراف الأكاديمية. حيث يتميز الأستاذ الكفاء بمجموعة خصائص تساعد على ممارسة مهامه بكفاءة وفاعلية في تحقيق الأهداف، وتكون هذه الخصائص نتاج لمنظومات نفسية تُسهّم في صوغها وتوجيهها، واستمرار تجديدها وتنميتها، وتتمثل خصائص الكفاءة الذاتية للأستاذ الجامعي فيما يلي:

1. استيفاء الوعي والدراية المعرفية: بما تتضمنه من معرفة متنامية، وخبرة متجددة، وإحاطة متفتحة بكل ما هو جديد ومتطور؛ لتصبح كفاءة وفاعلية مستنيرة معرفياً.
2. رشد الإرادة والاختيار: بما تتضمنه من المفاضلة والترجيح واتخاذ القرارات المناسبة للمواقف المناسبة لها، بحيوية ونشاط ومقاومة للتكاسل والخمول، وفقاً لمنظومة الوعي والإحاطة المعرفية.
3. حماسة التنفيذ والأداء: بما تتضمنه من ارتفاع الهمة والحماس، وتمكن وإتقان في الأداء، متجاوزة النمطية والتكرار، متحملاً لمسئوليته وملتزماً لها بإيجابية (عثمان، 2005، ص23)

فالاستاذ الجامعي في القرن الواحد والعشرين لا بد أن يمتلك خصائص معينة، هذه الخصائص تشير إلى مجموعة السمات المهنية والأخلاقية التي ينبغي أن يمتلكها حتى تُمكنه من مواكبة تحديات هذا القرن، كون هذه السمات تؤدي دوراً مهماً في فاعلية وكفاءة العملية التعليمية الجامعية وما يُؤكل له من مهام متنوعة أكاديمية وبحثية ومجتمعية (الثقفي، 2019). حيث تأتي أهمية التعرف على السمات المهنية والأخلاقية المرتبطة بمهام عضو هيئة التدريس بالجامعات، وما تشمله من سمات شخصية واجتماعية وتعليمية وقيادية متضمنة في سلوكياته وممارساته المهنية عند أداء مهامه المتعلقة بكلاً من: (التدريس، البحث العلمي، الخدمة المجتمعية). كون السمات هي خصائص الفرد الأدائية والسلوكية كما عرفها اللبدي (2015)، ويساهم في تكوينها مجموعة المعارف والمهارات والاتجاهات والقيم والمثل العليا التي تُبنى عليها، من خلال التفاعل مع البيئة والعملية التربوية والطرق والأساليب المستخدمة في تعلمها. حيث يتمثل دور عضو هيئة التدريس في العمل الجامعي في تحقيق أهداف الجامعة العلمية التربوية، ويتحقق ذلك عن طريق المهام الثلاثة التالية:

1. إعداد المناهج الدراسية وتدريب المواد العلمية وتحقيق المخرجات المطلوبة.
2. إجراء الأبحاث العلمية لتطوير العملية التعليمية وتطوير المعرفة.
3. المساهمة في توعية وحل مشاكل المجتمع.

أما عن السمات المهنية والأخلاقية لعضو هيئة التدريس بالجامعات في ضوء أدواره ومهامه، كما ذكرها حسنين (2023) فهي كالتالي:

أ. السمات المهنية في التدريس والعملية التعليمية:

- إتقان المادة العلمية والتحصير الجيد مع الإحاطة الوافية بمستحدثاتها.

- الالتزام بمعايير الجودة في تدريس المناهج وتحديد المستوى العلمي للمادة لكل مستوى لتحقيق المخرجات التعليمية المستهدفة من المقرر.
- أن يُعلن لطلابه قبل بداية المقرر أهدافه ومحتوياته، وأساليب تقييمه، ومراجعته، ويقبل مناقشة الطلاب في هذا الشأن ويحترم آرائهم.
- أن يلتزم باستخدام وقت التدريس استخداماً جيداً، وبما يحقق مصلحة الطلاب والجامعة والمجتمع.
- استخدام طرق ووسائل التكنولوجيا الحديثة التي تساعده في تقديم المادة التعليمية بشكل جيد ومشوق.
- تشجيع الطلاب على التعليم الذاتي وتنمية قدراتهم علي التفكير المنطقي، واحترام رأيهم ومناقشتهم، مع الالتزام بأصول الحوار البناء لتهيئة فرص أفضل للتعلّم.
- الحرص على النمو المعرفي والخلفي للطلاب وتوجيههم إلى مصادر المعرفة والمراجع اللازمة.
- الالتزام بتفعيل الساعات المكتبية والامتناع عن إعطاء الدروس الخصوصية تحت أي مسمى.
- التزام الجودة في تصميم الاختبارات تراعي الفروق الفردية، ومراعاة للتمثيل النسبي لأجزاء المقرر.
- إجراء التقييم بشكل مستمر وإعلام الطلاب بالنتائج لتصحيح المسار العلمي.
- الانضباط في جلسات الاختبار ومنع الغش تماماً ومعاينة من يثبت عليه بالحرمان.
- الدقة والسرية أثناء تصحيح أوراق الإجابة وأثناء رصد النتائج.
- الامتناع عن المشاركة في التقييم عند وجود سبب يتعارض مع الحيادية والشفافية.
- مراجعة النتائج عند وجود أي تظلم، خاصة عندما تكون الشكوى عامة.
- ب. السمات المهنية في البحث العلمي:**
- إجراء البحوث وتوجيهها بما يُفيد نمو المعرفة وخدمة المجتمع.
- الالتزام بالأمانة العلمية في تنفيذ خطط البحوث وكتابة المراجع.
- أن تكون الأدوار لجميع المشاركين في البحث فعلية ومكاملة لبعضها.
- الالتزام بالشروط الأخلاقية عند إجراء استخدام حيوانات تجارب أو مرضى من البشر.
- عدم نشر معلومات من بحوث ممولة إلا بموافقة صاحب حق ملكية النشر.
- ج. السمات المهنية في الخدمة المجتمعية:**
- المشاركة في برامج خدمة المجتمع وتنمية البيئة.
- العمل علي إيجاد حلول علمية وعملية لمشكلات المجتمع.
- الحرص على توطيد أواصر الثقة بالمجتمع ومعرفة رأيه في البرامج الجامعية.
- المحافظة على البيئة المحيطة خلال استعمال الكيماويات والمواد الضارة في التجارب والأبحاث.
- د. السمات الأخلاقية لعضو هيئة التدريس بالجامعات:**
- الجامعة كمؤسسة تعليمية تُشكل العقول وتنتشر المعرفة وتُخرج كوادر متميزة في التخصصات المطلوبة للمجتمع، وتحقيق رسالتها التعليمية لا يتم إلا بالتزامن مع توافر بيئة أخلاقية تتميز بوعي الأساتذة لمسئولياتهم الأخلاقية وانسجام سلوكياتهم مع أخلاقيات المهنة، فالأستاذ الجامعي كإنسان أكاديمي يجب أن ينسم بسمات شخصية يختص بها وتميز أدائه، ومن أبرزها الأمانة العلمية والالتزام بأخلاقيات المهنة بما فيها الحياد في تقييم العمل الأكاديمي، وغرس القيم الفاضلة ونشر الأخلاق الحميدة في الطلاب واكتسابهم ثقافة التعامل الأخلاقي مع أقرانهم وأساتذتهم أثناء الدراسة وعند تعاملهم مع المجتمع بعد التخرج، مما يؤدي إلي تنظيم الحياة بالمجتمع والمحافظة على استقراره.
- **معايير الأداء المهني والأخلاقي للأستاذ الجامعي:**
- المعايير هي "عبارات وصفية تُحدد الصورة المثلى التي ينبغي أن تتوفر في الشيء الذي توضع لقياسه، أو التي نسعى إلى تحقيقها. حيث تُعتبر المعايير مدخلاً للحكم على كفاءة وجوده الأداء ومقياساً لتقويمه وتطويره، والالتزام بها يحقق التميز" (Naidoo, 2002, p13)، فإن تحديد هذه المعايير أمر ضروري لنجاح عملية التعرف على الأداء وتقديره وتقويم مستواه ونوعيته، حيث تساعد في تعريف العاملين بما هو مطلوب منهم لتحقيق الأهداف، وتوجه المسؤولين إلى الأمور التي ينبغي أن تُؤخذ بعين الاعتبار لتطوير الأداء، ويعتبر وجود معايير واضحة ومستويات محددة للحكم على الممارسة المهنية للأستاذ الجامعي من شأنه إن يساعد على:
- التقييم الموضوعي للأداء المهني من خلال مقارنة أدائه الفعلي بالأداء المتوقع منه.
- التفكير في الممارسات وتقييمها ذاتياً، ومن ثم تطويرها في ضوء مستويات الأداء المُحددة.
- توجيه برامج التنمية المهنية للأساتذة إنشاءً للخدمة باتجاه أهداف مرغوبة تشتق من معايير الممارسة المهنية المتفق عليها. (طعمة، 2006، ص151)
- هذا وتستمد معايير كفاءة الأداء المهني والأخلاقي للأستاذ الجامعي أهميتها من خلال الاعتبارات التالية:
- 1. تُعتبر مداخل للحكم على جودة الأداء وتقييمه، وهو مدخل مهم للإصلاح والتطوير، والوصول بمستوى الأداء الحالي إلى مستوى الأداء المرغوب فيه.

2. تحقق مبدأ الجودة الشاملة، وتعكس تنامي المجتمع وخدمته، وتلتقي مع احتياجاته وظروفه وقضاياه، ومجابهة المتغيرات والتطورات العلمية والتكنولوجية، وتخدم القوانين السائدة، وتراعي عادات المجتمع وأخلاقياته.
 3. تُعتبر مؤشرات الأداء الدقيقة موجهات جيدة لتقويم الممارسات، مما يفيد في وضع برامج لتنميتها وتطويرها، والوصول بها إلى الإتقان والفاعلية.
 4. تعمل على وضع أسس التعامل بين الأستاذ الجامعي وطلابه وزملائه والمجتمع الخارجي.
 5. تساعد في تحديد مواصفات وخصائص الأشخاص المؤهلين للعمل في مجال التعليم الجامعي. (الطراونة، 2010)
- الدراسات السابقة:

هدفت دراسة لويفا و ثونجسون (Loipha,Thongsaen, 2013) إلى دراسة التطوير في تعليم المقرر الدراسي وعلاقتها بالمعايير المهنية لدى عضو هيئة التدريس، وبتحصيل الطلبة، حيث أجريت على (300) عضو هيئة التدريس في الهند، وبينت النتائج بأن المعايير المهنية لأعضاء هيئة التدريس قد أثرت بشكل إيجابي على تطوير أداء عضو هيئة التدريس المهني، وبالتالي على تحسين تحصيل الطلبة، وان نسبة تقييم عضو هيئة التدريس للمعايير تراوحت ما بين 82-91% وهي نسبة مرتفعة.

وقام رضوان (2014) بدراسة حول الكفايات المهنية اللازمة لأعضاء هيئة التدريس الجامعي من وجهة نظر طلبة جامعة جيجل-أنموذجاً، ومعرفة مواطن الضعف في ممارسات وأداء الأساتذة الجامعيين فيما يخص الكفايات المهنية، واستخدمت الملاحظة والمقابلة والاستبيان والسجلات والوثائق على عينة عشوائية طبقية بلغت (218 طالباً)، وتوصلت إلى أن ممارسة أعضاء هيئة التدريس للكفايات المهنية والتدريسية والإنسانية من وجهة نظر الطلبة بدرجة عالية، بينما جاءت ممارسة الكفايات التكنولوجية والتقويمية بدرجة متوسطة.

كما هدفت دراسة العنزي (2016) إلى التعرف على أخلاقيات السلوك المهني الأكاديمي ودرجة الالتزام بها في الجامعات الحكومية السعودية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس الذكور بدرجة (أستاذ، وأستاذ مشارك، وأستاذ مساعد)، وتوصلت الدراسة إلى موافقة العينة على أهمية وجود ميثاق أخلاقي للسلوك المهني الأكاديمي والالتزام به، وأوصت بالتنوع بأهميته وبناء محتوى إلكتروني له على موقع الجامعة، مع تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس بما يحقق قيم السلوكيات المهنية والأخلاقية.

بينما هدف بحث عبد الرحمن (2019) إلى التعرف على درجة ممارسة المسؤولية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بمجالاتها الفرعية (الأكاديمية والأخلاقية والإنسانية والعلمية/ التنموية والقانونية والمجتمعية) من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، والطلاب، والتعرف إذا هناك فروق دالة احصائياً بين طلاب الكليات النظرية والعلمية في درجة ممارسة مجالات المسؤولية المهنية لأعضاء هيئة التدريس، واستخدم المنهج الوصفي، ودراسة الحالة، واستخدمت استبانة على عينة (152) عضو هيئة تدريس ووجهت استبانة أخرى للطلاب بلغ عددهم (630)، وأظهرت النتائج أن درجة ممارسة مجالات المسؤولية المهنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس جاءت مرتفعة في جميع مجالات المسؤولية المهنية ومتوسطة في مجال المسؤولية المجتمعية، ومن وجهة نظر الطلاب جاءت درجة ممارسة مجالات المسؤولية المهنية مرتفعة في المسؤولية الأخلاقية، ومتوسطة في مجالات المسؤولية الأكاديمية والقانونية والإنسانية، ومنخفضة في المسؤولية المجتمعية، ولم تكن هناك فروق دالة بين درجة ممارسة مجالات المسؤولية المهنية لأعضاء هيئة التدريس.

وأجرى العزب (2020) بحث هدف إلى التعرف على سمات أعضاء هيئة التدريس في ضوء متطلبات القرن الحادي والعشرين وعلاقتها باكتساب الطلاب مهارات القرن الحادي والعشرين من وجهة نظر الطلاب الجامعة، والتعرف على الفروق باختلاف النوع والتخصص ونوع التعليم، ومدى إمكانية التنبؤ باكتساب الطلاب مهارات القرن الحادي والعشرين، حيث بلغت العينة (204) من طلبة جامعتي الأزهر وعين شمس (علمي- أدبي) و(عام- أزهري)، واستخدمت استبانة سمات أعضاء هيئة التدريس في ضوء متطلبات القرن الحادي والعشرين واستبانة اكتساب الطلاب مهارات القرن الحادي والعشرين (اعداد الباحثة)، وتوصلت إلى وجود علاقة ارتباطية دالة بين سمات أعضاء هيئة التدريس في ضوء متطلبات القرن الحادي والعشرين واكتساب الطلاب مهارات القرن، وعدم وجود فروق في السمات الأكاديمية والشخصية باختلاف المتغيرات، بينما وجدت فروق في السمات التقنية الأكاديمية والدرجة الكلية للاستبانة لصالح التعليم العام، وعدم وجود فروق دالة في اكتساب الطلاب مهارات القرن الحادي والعشرين باختلاف المتغيرات، مع إمكانية التنبؤ بمهارات القرن الحادي والعشرين لطلاب الجامعة.

كما هدف بحث بن عثمان وزريبيط (2020) إلى التعرف على مستوى السمات الشخصية وعلاقتها ببعض المتغيرات لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب، ومعرفة الفروق التي تعزى للجنس والعمر وسنوات الخبرة، وتكونت العينة من (39) ذكورا وإناثا، واستخدم الباحثان المنهج الوصفي ومقياس ايزنك لسمات الشخصية بعد تقنيه على البيئة الليبية، ومن أهم النتائج: أن سمات الشخصية توجد بدرجة عالية لدى العينة، وتوجد علاقة ارتباطية دالة بين السمات الشخصية ومتغيرات الجنس والعمر وسنوات الخبرة، كما توجد فروق دالة لصالح الإناث، ولصالح الأعمار الأقل من 30-49 سنة.

وجاء هدف بحث عبد العزيز والعميري (2020) لتقييم الممارسات المهنية لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية الرياضية بفلسطين في ضوء المعايير الأكاديمية القياسية من خلال وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والطلاب في (الممارسات المهنية التدريسية- والبحثية)، استخدم المنهج الوصفي، وتم اختيار (30) عضو هيئة التدريس و(59) طالب وطالبة بالطريقة العشوائية، واستنتجت الباحثة ان النسب الترجيحية لأداء أعضاء الهيئة التدريسية في الممارسات المهنية بكليات التربية الرياضية في ضوء المعايير الأكاديمية القياسية كانت عالية في (الممارسات التدريسية- والبحثية).

وهدف بحث زايد وعزي (2021) للتعرف على الكفاءة المهنية لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية جامعة الأزهر في ضوء التحول نحو ثقافة الجامعة المنتجة وعلاقتها بالمرونة المعرفية، والكشف عن الفروق في أبعاد الكفاءة المهنية والمرونة المعرفية في ضوء الدرجة العلمية والتخصص، وإمكانية التنبؤ بالكفاءة المهنية من خلال أبعاد المرونة المعرفية، على عينة (197)، وأستخدم مقياسي الكفاءة المهنية والمرونة المعرفية (إعداد الباحثان)، وأشارت النتائج إلى وجود فروق دالة في الكفاءة المهنية والمرونة المعرفية لصالح درجة أستاذ، وعدم وجود فروق ترجع للتخصص، ووجود علاقة بين الكفاءة المهنية والمرونة المعرفية، مع إمكانية التنبؤ بالكفاءة المهنية من خلال أبعاد المرونة المعرفية.

وجاءت دراسة الشريفاني (2022) التي هدفت إلى تحديد سمات عضو هيئة التدريس الفعال من وجهة نظر الطلبة، وما إذا كانت هناك فروق دالة وفقاً لمتغيرات النوع، والكلية، والمستوى التعليمي، على عينة بلغت (440) طالباً و(580) طالبة، وأستخدم الاستبيان (إعداد الباحث)، وكشفت النتائج بأن الطلبة يولون جميع سمات عضو هيئة التدريس أهمية عالية، وأهمها السمات الشخصية، تلتها إدارة الصف، وأخيراً التخطيط والتدريس، وتوجد فروق دالة إحصائية على بعد التخطيط والتدريس لصالح الطالبات، وفي إدارة الصف والسمات الشخصية تُعزى لمتغيري الكلية والمستوى التعليمي.

كما هدفت دراسة عيادي وكشيشب (2022) إلى معرفة السمات الشخصية والأكاديمية لعضو هيئة التدريس الجامعي كما يراها الأساتذة بجامعة الشاذلي بن جديد، وأستخدم المنهج الوصفي، وطبق استبيان سمات الأستاذ الجامعي (إعداد الباحثان) على (33) أستاذ وأستاذة، وتوصلت إلى تأكيد أفراد العينة على وجوب تمييز الأستاذ الجامعي بالانضباط في العمل، والقدرة على توصيل المادة العلمية، والطلاقة اللغوية وقوة الشخصية، والثقة بالنفس، واحتلت السمات الأكاديمية المرتبة الأولى، تليها الشخصية.

وهدف دراسة كعبار وحنون (2022) إلى معرفة مستوى الكفاية المهنية لدى أساتذة الجامعة في ظل متطلبات جودة التعليم العالي، ومعرفة الفروق في مستوى الكفاية المهنية في ظل متطلبات جودة التعليم العالي من وجهة نظر الطلاب، وقد بلغت العينة (30) طالب وطالبة، وتم تطبيق استبيان (إعداد الباحثان)، وأسفرت النتائج بأن مستوى الكفايات المهنية والمعرفية والتحكم في اللغات والتقويم والشخصية والعلاقات لدى أساتذة الجامعة في ظل متطلبات جودة التعليم العالي كانت متوسطة.

التعليق على الدراسات السابقة: من خلال استقراء الدراسات السابقة في المجال يتضح تنوع ما تناولته الدراسات السابقة في متغيراتها ومناهجها وأدواتها ونتائجها، فقد تم الاستفادة منها في البحث الحالي في المنهجية البحثية والأطر النظرية، بينما تفرد البحث الحالي وأختلف عنها في تناول متغيرات البحث والجمع بينهما بدراسة السمات المهنية والأخلاقية، من خلال الأداة المستخدمة وهي قائمة محكمة لمعايير كفاءة الأداء المهني والأخلاقي التي جمعت بين المعايير المحلية والعالمية، فمن خلال سرد الدراسات السابقة يتضح أنها تركز بعضها على دراسة الكفايات المهنية والبعض الآخر على دراسة السمات الشخصية والأكاديمية، مع وجود ندرة في الدراسات التي تناولت متغيرات البحث الحالي من حيث تفرد بالتعرف على السمات المهنية والأخلاقية معاً وبشكل شامل لعضو هيئة التدريس وفي التخصصات العلمية المتنوعة بالجامعات الليبية، وفقاً للمعايير المهنية والأخلاقية العالمية، كون المعايير تساهم في تحديد مواصفات وخصائص الأشخاص المؤهلين للعمل في مجال التعليم الجامعي وتنميتهم مهنيًا، وكوننا في حاجة ماسة لدراساتها لتطوير أدائهم الذي ينعكس على تطوير العملية التعليمية ومخرجاتها الجامعية، لذا فإن البحث الحالي -على حد علم الباحثان- يعد من البحوث النادرة في البيئة الليبية مما دفع الباحثان للقيام به لأهميته وأهمية نتائجه من الناحية النظرية والتطبيقية.

منهج البحث وإجراءاته:

أولاً: منهج البحث: تم استخدام المنهج الوصفي المقارن لأنه أنسب المناهج لأهداف البحث الحالي.

ثانياً: الإجراءات المنهجية:

- **مجتمع البحث:** يشمل كل أعضاء هيئة التدريس القارين بالجامعات الليبية العامة خلال السنة الدراسية 2023-2024، والذين بلغ عددهم (16.500) حسب بيانات النقابة العامة لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات في ليبيا.

- **عينة البحث:** هي عينة متاحة أُختيرت بالطريقة المتيسرة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الليبية العامة، بلغ قوامها (424) بواقع (230) ذكراً و(194) أنثى، وهي بنسبة 2,570% من مجتمع البحث، وتم توزيع القائمة (أداة البحث) على أفراد العينة بواسطة البريد الإلكتروني، ونموذج استبيان قوئل- فورم. والجدول التالي يوضح توزيع العينة وفقاً لمتغيرات: النوع- التخصص العلمي- المؤهل العلمي- الدرجة العلمية- سنوات الخبرة.

جدول (1) يبين توزيع العينة وفقاً (للنوع – التخصص العلمي – المؤهل العلمي – الدرجة العلمية – سنوات الخبرة) ن=424 المتغيرات

النوع	العدد	النسبة المئوية %
ذكر	230	54.2%
أنثى	194	45.8%
التخصص العلمي		
العلوم الإنسانية والاجتماعية	281	66.3%
العلوم التطبيقية	109	25.7%
العلوم الطبية	34	8.0%
المؤهل العلمي		
الماجستير	201	47.4%
الدكتوراه	223	52.6%
الدرجة العلمية		
محاضر مساعد	82	19.3%
محاضر	111	26.2%
أستاذ مساعد	105	24.8%
أستاذ مشارك	74	17.5%
أستاذ	52	12.3%
سنوات الخبرة		
أقل من 5 سنوات	35	8.3%
ما بين 5-10 سنوات	103	24.3%
أكثر من 10 سنوات	286	67.5%

- أداة البحث:

تم استخدام قائمة معايير كفاءة الأداء المهنية والأخلاقية للأستاذ الجامعي من إعداد: الفلاح والبي (2019) فقد رُوعي في إعدادها الاتجاهات العالمية المعاصرة، ومراجعة الأدبيات والتجارب العالمية، والاستناد إلى نماذج المعايير المحلية والإقليمية والدولية المعتمدة في تقييم وتطوير كفاءة وجودة الأداء المهني لأساتذة الجامعات، هذا بالإضافة إلى الخبرة العملية الطويلة للباحثان في مجال التدريس الجامعي وتطويره، حيث مر إعدادها من قبل الباحثان بالخطوات التالية:

- مراجعة الادبيات ونماذج لمعايير إقليمية ودولية.
- تحديد معايير المستويات الأساسية للقائمة، والمعايير الفرعية المنبثقة منها.
- تحديد المؤشرات الخاصة بكل معيار وممارساتها.
- وضع النسخة المبدئية لقائمة المعايير.
- تحكيم قائمة المعايير من قبل خبراء ومختصين في مجال التعليم الجامعي.
- وضع النسخة النهائية للمعايير المهنية والأخلاقية لكفاءة الأداء المهني للأستاذ الجامعي.

- تكونت القائمة من مستويين معياريين أساسيين وهما: معيار الأداء المهني للأستاذ الجامعي والذي تضمن ثلاثة معايير فرعية (الأداء المهني في التدريس، والبحث العلمي، الخدمة المجتمعية)، ومعيار أخلاقيات المهنة، تضمن كل منهما مؤشرات تصف الممارسات التي ينبغي أن يقوم بها الأستاذ الجامعي، وتقاس بمقياس رباعي متدرج تتراوح بين ممارسات (بدرجة كبير- بدرجة متوسطة- بدرجة قليلة- لا توجد). وتصحح على التوالي في اتجاه درجة الممارسة (3-2-1-0) بحيث تكونت قائمة المعايير من المستويات المعيارية الآتية:
- أولاً: معيار الأداء المهني للأستاذ الجامعي، ينقسم إلى ثلاثة معايير فرعية وهي:
1. معيار الأداء المهني في التدريس: تضمن (19 مؤشراً) لقياس كفاءة الأداء في مهارات التدريس الثلاث: (التخطيط، التنفيذ، التقويم).
 2. معيار الأداء المهني في البحث العلمي: تضمن (13 مؤشراً) لقياس كفاءة الأداء في مهارات البحث العلمي أنتاجاً وتقيماً.
 3. معيار الأداء المهني في الخدمة المجتمعية: تضمن (8 مؤشرات) لقياس كفاءة الأداء في تقديم الخدمة المجتمعية. ثانياً: معيار أخلاقيات المهنة: تضمن (10 مؤشرات) لقياس كفاءة ممارسة أخلاقيات المهنة.

الخصائص السيكومترية للقائمة من قبل مُعديها:

قام الباحثان المعدان للقائمة بتقدير صدقها للتحقق من مدى صلاحيتها باستخدام الصدق الظاهري، حيث تم عرض قائمة المعايير ومؤشرات أدائها على مجموعة من المحكمين والخبراء المختصين في مجال المناهج وطرق التدريس، والقياس والتقويم التربوي، وعلم النفس التربوي، وأصول التربية حيث بلغ عددهم (25 محكم) من كليتي الآداب والتربية من جامعة بنغازي، وطرابلس، والزاوية، وصيراته، وعمر المختار، وطبرق، الجبل الغربي*، وذلك لإبداء آرائهم ومقترحاتهم حول مدى صلاحيتها، ووضوح صياغتها، ومدى ارتباطها بالأهداف التي وضعت من أجلها، بالإضافة إلى إبداء آرائهم حول المعايير الفرعية ومدى ارتباطها بالمستويات الرئيسية للمعايير، ومدى وضوح مؤشرات أدائها والاتساق بين مكوناتها، وقابليتها للتطبيق، وتحديد الأهمية النسبية لكل معيار من المعايير الفرعية ومؤشرات أدائها. وتم حساب الوزن النسبي لأهمية كل معيار من معايير الأداء المهني، وأخلاقيات المهنة وفقاً لآراء السادة المحكمين، ومن ثم حساب متوسط الوزن النسبي، فقد تراوحت نسب الموافقة على مؤشرات المعايير بين (80%-100%) من قبل المحكمين.

الخصائص السيكومترية للقائمة في البحث الحالي:

أولاً: الصدق:

تم تقدير صدق الاتساق الداخلي للقائمة بحساب معاملات الارتباط (بيرسون) بين الدرجة الكلية لكل المعايير (الأداء المهني في التدريس- الأداء المهني في البحث العلمي- الأداء المهني في الخدمة المجتمعية- أخلاقيات المهنة) والدرجة الكلية للقائمة بوجه عام، وأظهرت نتيجة التحليل أن القائمة تنسجم باتساق داخلي مرتفع؛ ذلك لأن جميع ارتباطات المعايير الفرعية بالدرجة الكلية للقائمة كانت دالة إحصائياً عند مستوى 0.01 وهي على التوالي: (**0.80- **0.89- **0.80). (**0.47).

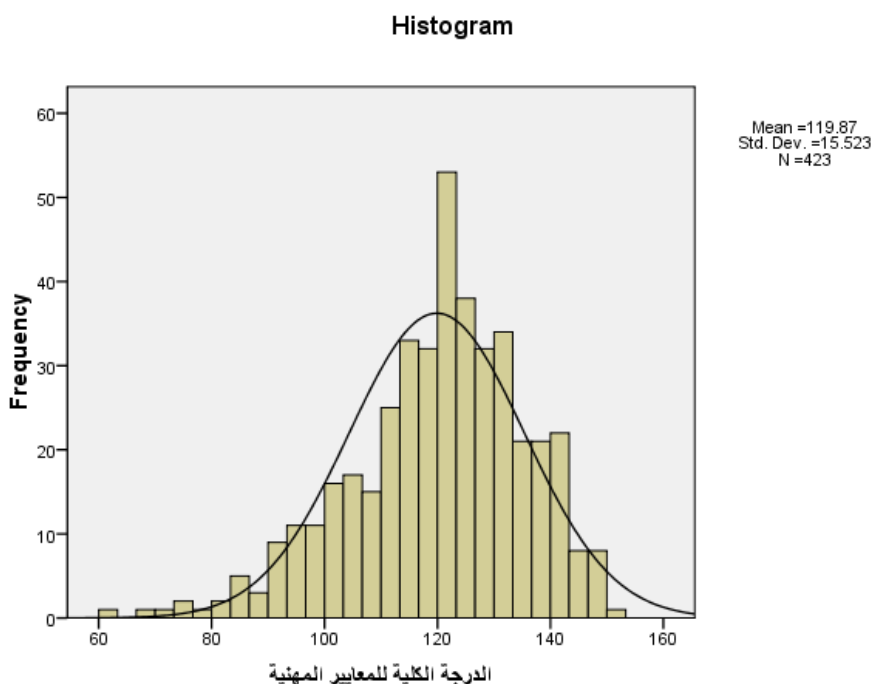
ثانياً: الثبات:

تم تقدير ثبات القائمة بوجه عام باستخدام معادلة ألفا - كرونباخ حيث بلغ (0.91). كما تم تقدير الثبات بطريقة التجزئة النصفية وقد بلغ معامل الارتباط بين أجزاء القائمة بعد التصحيح بمعادلة سبيرمان- براون (0.71)؛ مما يشير إلى أن المقياس على درجة مرتفعة من الثبات.

عرض نتائج البحث وتفسيرها:

قبل البدء في العرض التفصيلي لنتائج الدراسة الحالية، لزم كخطوة أولية تحديد نمط توزيع بيانات العينة على قائمة المعايير، والتأكد من أنها تتبع التوزيع الاعتدالي أو تقترب منه. وقد تم التحقق من ذلك بواسطة اختبار كولموجوروف Kolmogorov-Smirnov Test الذي بلغت قيمته 0.08 عند مستوى دلالة 0.001؛ مما يعني أن توزيع البيانات ملتوياً كما هو موضح في الشكل رقم (1) أدناه، وعليه سيتم الاعتماد على الإحصاء اللابارامتري فيما يخص تقدير مؤشرات الإحصاء الاستدلالي المستخدمة.

* (أ. د. عبد الرحيم البدري، أ. د. عبد الكريم أجويلي، د. عوض الأحيول، د. سعدة الحضيري، د. عائشة متوبل، د. مرفت خميس، د. عابدة الزوي، د. مريم البرغثي، د. أبتسام الخفيفي، د. نوار العرفي، د. فريدة الورفلي، د. نزيهة سليمان، أ. د. محمد عبدالرحيم، د. عبد الرحمن الأزرق، د. محمد بلعيد، د. عبد الكافي عبد العزيز، د. خير شو، د. نجاح محمد عبد الجليل، د. محمد قريميدة، د. إبراهيم كساب، د. علي المهنكر، د. الصديق الشحومي، د. محمد حمزة، د. يوسف قناوي، د. محمد الساحلي)



شكل (1) يوضح توزيع أفراد عينة البحث على قائمة معايير كفاءة الأداء لأعضاء هيئة التدريس

نعرض فيما يلي النتائج وفقاً لأهداف البحث على النحو التالي:

الهدف الأول: التعرف إلى السمات المهنية والأخلاقية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات الليبية العامة في ضوء معايير كفاءة الأداء المهني والأخلاقي.

للتحقق من هذا الهدف تم تقدير تكرارات ونسب استجابات أفراد العينة وفقاً لدرجة ممارستهم المتدرجة لمؤشرات كل معيار كالتالي (بدرجة كبيرة- بدرجة متوسطة- بدرجة قليلة- لا توجد). وكذلك استخراج متوسطاتها الحسابية، وانحرافاتها المعيارية، وترتيبها داخل المعيار الذي تنتمي إليه، بحيث تُعبر تقديرات هذه المؤشرات في كل معيار على سمات عضو هيئة التدريس المهنية التدريسية والأخلاقية. وسيتم عرض تحليل وتفسير النتائج حسب كل معيار فرعي على حدى.

أولاً: معيار الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس

جدول (2) يبين تكرارات ونسب استجابات أفراد العينة لدرجة ممارستهم لمعيار الأداء المهني في التدريس ن = 424

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الممارسة			كبيره	مؤشرات الأداء المهني في التدريس
			لا توجد	قليلة	متوسطة		
4	0.46	2.71	0 %0	1 %0.2	121 %28.5	302 %71.2	1 متمكن من محتوى تخصصي العلمي.
16	0.60	2.38	3 %0.7	18 %42	219 %51.7	184 %43.4	2 أستخدم مفاهيم جودة التعليم في تخطيط البرامج والمقررات الدراسية.
7	0.58	2.61	3 %0.7	11 %26	134 %31.6	276 %65.1	3 أحدد بصورة واضحة مخرجات التعلم المستهدفة للمقرر.
9	0.62	2.52	3 %0.7	20 %4.7	156 %36.8	245 %57.8	4 أتابع بدقة أحدث التطورات في تخصصي العلمي.
10	0.61	2.50	5 %12	13 %3.1	169 %39.9	237 %55.9	5 أستند لخطة تعليمية تبدأ بالأهداف وتنتهي بختام ملخص للموقف التعليمي.
19	0.77	2.00	23 %5.4	57 %13.4	239 %65.4	105 %24.8	6 أستخدم وسائل وأساليب التكنولوجيا في التعليم.
15	0.64	2.36	5 %1.2	25 %5.9	206 %48.6	188 %44.3	7 أستخدم طرق واستراتيجيات تعلم مناسبة لمحتوى الموقف التعليمي.
18	0.74	2.14	15 %3.5	48 %11.3	223 %52.6	138 %32.5	8 أصمم أنشطة تنمي مهارات التفكير العليا لدى طلابي.
13	0.73	2.36	9 %2.1	40 %9.4	166 %39.2	209 %49.3	9 أستخدم استراتيجيات تعلم متنوعة تراعي الفروق الفردية بين الطلاب.
17	0.89	2.12	28 %6.6	62 %14.6	166 %39.2	168 %39.6	10 أدخل تطبيقات لها علاقة بمجالات العمل التطبيقي.
8	0.54	2.59	1 %0.2	9 %2.1	152 %35.8	262 %61.8	11 أدير وقت التعلم بكفاءة وفاعلية.
5	0.60	2.62	3 %0.7	19 %4.5	116 %27.4	286 %67.5	12 أستخدم مهارات الاتصال اللفظي وغير اللفظي بفاعلية.
3	0.36	2.85	0 %0	2 %0.5	58 %13.7	364 %85.8	13 أنسم بوضوح الصوت واللغة وبساطتها.
14	0.65	2.37	4 %0.9	30 %7.1	195 %46.0	195 %46.0	14 لدي حس فكاهي نزيه يضيف جو من الألفة.
1	0.29	2.93	0 %0	4 %0.9	23 %5.4	397 %93.6	15 أنعامل بعدالة اجتماعية مع طلابي.
12	0.69	2.44	9 %2.1	22 %5.2	168 %39.6	225 %53.1	16 أستخدم أدوات متنوعة بدقة وموضوعية لتقويم نتائج

2	0.33	2.91	1	3	30	390	التعلم ومخرجاته. 17 أتوخى الموضوعية والأمانة عند تصحيح وتفسير نتائج التقييم.
			%0.2	%0.7	%7.1	%92.0	
11	0.76	2.41	15	28	151	230	18 أقدم تغذية راجعة لطلابي بناءً على نتائج التقييم المستمر.
			%3.5	%6.6	%35.6	%54.2	
6	0.61	2.60	4	17	122	281	19 التزم بالتقييم الذاتي لأدائي المهني.
			%0.9	%4.0	%28.8	%66.3	

يتضح من الجدول السابق أن مؤشر (أعامل بعدالة اجتماعية مع طلابي) قد حصل على نسبة 93.6% وهي أعلى نسبة ممارسة بين أعضاء هيئة التدريس، يليها (أتوخى الموضوعية والأمانة عند تصحيح وتفسير نتائج التقييم) في المرتبة الثانية بنسبة 92.0%. بينما كان المؤشر الأقل ممارسة هو (أستخدم وسائل وأساليب التكنولوجيا في التعليم) بنسبة 24.8%. وتتعارض هذه النتيجة مع ما توصلت إليه نتائج دراسة رضوان (2014) التي توصلت إلى أن ممارسة أعضاء هيئة التدريس للكفايات التكنولوجية والتقييمية كانت بدرجة متوسطة وليست ضعيفة. ويمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء قلة الامكانيات التقنية والتكنولوجية في الجامعات العامة المتاحة للأستاذ الجامعي أثناء العملية التدريسية، والتي تقف عائقاً أمام استخدامه لها حتى وإن توفرت قدرته المهارية والأدائية لها، فلن يتمكن من ممارستها دون وجود هذه الامكانيات داخل القاعة الدراسية. في حين أن ممارسته لمؤشر التعامل بعدالة اجتماعية مع الطلاب كأعلى نسبة ممارسة نجدها مطلباً أساسياً كخلق من أخلاقيات المهنة يحرص جُل الأساتذ الجامعيين على تحقيقه مع الطلاب.

ثانياً: معيار الأداء المهني في البحث العلمي

جدول (3) يبين تكرارات ونسب استجابات أفراد العينة لدرجة ممارستهم لمعيار الأداء المهني في البحث العلمي =424

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	لا توجد	درجة الممارسة			مؤشرات الأداء المهني في البحث العلمي
				قليلة	متوسطة	كبيرة	
5	0.47	2.72	0	5	109	310	1 متمكن من طرق البحث العلمي في مجال تخصصي.
			%0	%1.2	%25.7	%73.1	
10	0.60	2.51	2	18	167	237	2 أوظف مصادر التكنولوجيا للحصول على المعرفة وإنتاجها.
			%0.5	%4.2	%39.4	%55.9	
9	0.71	2.74	14	14	155	241	3 أوجه بحثي بما يسهم في تطور المعرفة والإنسانية.
			%3.3	%3.3	%36.6	%56.8	
12	1.06	0.88	223	72	85	44	4 أولف كتب تعليمية بما يساهم في تطور المعرفة المتخصصة.
			%52.6	%17.0	%20.0	%10.4	
13	0.99	0.75	245	76	69	34	5 أترجم كتب علمية لأساهم في نقل المعرفة

			57.8%	17.9%	16.3%	8.0%	المتخصصة.
7	0.66	2.57	6	23	120	275	6 أنوخي الموضوعية والدقة في عرض وجهات نظر الآخرين العلمية.
			1.4%	5.4%	28.3%	64.9%	
8	0.63	2.54	3	23	139	259	7 أستثمر كافة فرص الحوار وتبادل الآراء مع المختصين.
			0.7%	5.4%	32.8%	61.1%	
2	0.39	2.89	4	0	36	384	8 اراعي الشروط والأمانة العلمية في أنتاجي العلمي.
			0.9%	0%	8.5%	90.6%	
3	0.69	2.74	17	9	42	356	9 أحافظ على سرية البيانات الشخصية في إنتاجي العلمي.
			4.0%	2.1%	9.9%	84.0%	
1	0.42	2.89	6	0	28	390	10 اراعي الأمانة العلمية والأخلاقية في توجيه الباحثين.
			1.4%	0%	6.6%	92.0%	
4	0.87	2.52	33	9	85	297	11 أقيم الأنتاج العلمي للآخرين بشكل دقيق.
			7.8%	2.1%	20.0%	70.0%	
6	0.65	2.59	7	19	115	283	12 أعمل على تحفيز الجهود للتطوير العلمي والبحثي.
			1.7%	4.5%	27.1%	66.7%	
11	0.87	1.99	27	83	183	131	13 أشارك في المؤتمرات والندوات والملتقيات العلمية.
			6.4%	19.6%	43.2%	30.9%	

يتضح من خلال الجدول السابق أن المؤشر الأعلى في هذا المعيار هو (أراعي الأمانة العلمية والأخلاقية في توجيه الباحثين) فقد كانت نسبة ممارسته بدرجة كبيرة بلغت 92.0%، يليه في الترتيب (أراعي الشروط والأمانة العلمية في إنتاجي العلمي) بنسبة 90.6%، وتشير هذه النتيجة إلى تأكيد عضو هيئة التدريس وحرصه على توكي الأمانة العلمية سواءً في أدائه هو أو في توجيه الآخرين من حوله، في حين جاء المؤشر (أترجم كتب علمية لأساهم في نقل المعرفة المتخصصة) في المرتبة الأخيرة بنسبة 8.0% وهي نسبة ضئيلة قد ترجع إلى قلة عدد من يتقنون اللغات الأخرى من الأساتذة الجامعيين؛ حيث أن الأغلبية منهم لا يمتلكون سوى اللغة الأم، بالأخص بعض التخصصات الإنسانية والاجتماعية، كما يفضل الأغلبية الأخرى منهم كتابة مقالاً علمياً أو تأليف كتاب بدلاً عن الترجمة من اللغات الأخرى.

ثالثاً: معيار الأداء المهني في الخدمة المجتمعية

جدول (4) يبين تكرارات ونسب استجابات أفراد العينة لدرجة ممارستهم لمعيار الأداء المهني في الخدمة المجتمعية

ن=424

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الممارسة			مؤشرات الأداء المهني في الخدمة المجتمعية	
			لا توجد	قليلة	متوسطة		
4	0.84	1.97	24 %5.7	84 %19.8	196 %46.2	120 %28.3	1 أساهم في دراسة احتياجات ومشكلات المجتمع وتقديم الحلول المناسبة لها.
6	1.01	1.71	70 %16.5	87 %20.5	136 %38.4	104 %24.5	2 أوظف الامكانيات الجامعية المتاحة في إعداد الأنشطة الاجتماعية.
1	0.95	2.01	41 %9.7	68 %16.0	159 %37.5	165 %36.8	3 أدم دور الخريجين في تطوير أساليب الانتاج والإرتقاء به.
3	0.91	1.97	35 %8.3	76 %17.9	178 %42.0	135 %31.8	4 أساهم في تطوير البيئة المحلية بأفكار ومقترحاتي العلمية.
2	0.99	1.91	51 %12.0	76 %17.9	156 %36.8	141 %33.3	5 أشجع وأشرك في برامج العمل التطوعي داخل وخارج الجامعة.
5	1.00	1.74	62 %14.6	94 %22.2	159 %37.5	109 %25.7	6 أشرك في دورات تدريبية ومحاضرات توعوية لتنمية أفراد المجتمع المحلي.
8	0.98	1.53	84 %19.8	100 %23.6	170 %40.1	70 %16.5	7 أساهم في تخطيط وتنفيذ برامج للاتصال الدائم بقطاعات المجتمع.
7	1.08	1.29	134 %31.6	107 %25.2	110 %25.9	73 %17.2	8 أتعاون مع وسائل الاعلام لنشر المعرفة العلمية المتخصصة.

يتضح من نسب ومؤشرات معيار الأداء المهني في الخدمة المجتمعية المبينة في الجدول السابق أنها منخفضة بشكل واضح مقارنةً بنسب ممارسة المؤشرات في المعيارين السابقين؛ حيث حصل المؤشر (أدم دور الخريجين في تطوير أساليب الانتاج والإرتقاء به) على نسبة الممارسة الأكبر مقارنةً بغيره وكانت نسبة من يمارسون هذا المؤشر بدرجة كبيرة بلغت 36.8%، بينما حصل المؤشر (أساهم في تخطيط وتنفيذ برامج للاتصال الدائم بقطاعات المجتمع) على المرتبة الأخيرة بنسبة 16.5% وتتفق هذه النتيجة مع ما توصل إليه عبد الرحمن (2019) بأن درجة ممارسة مجالات المسؤولية المهنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس جاءت متوسطة في مجال المسؤولية المجتمعية. ويمكن تفسير انخفاض الاسهام في تخطيط وتنفيذ برامج الاتصال الدائم بقطاعات المجتمع بسبب عدم اعتماد قطاعات المجتمع وتفعيلها لدور برامج الاتصال الخاصة بمؤسسات التعليم العالي وتجاهل مخرجاتها وخطتها والعمل بمعزل عنها، رغم المحاولات المتكررة لوضع خطط اتصال فعالة من قبل الجامعات تربط بينها وبين قطاعات الدولة المختلفة، بالإضافة إلى عدم وجود رؤية وطنية ليبية واضحة مرتبطة ومتكاملة مع استراتيجيات قطاعات الدولة التعليمية والاقتصادية والاجتماعية والصحية لتعزيز التنمية المستدامة في ليبيا كما ذكرتها دراسة الفلاح (2018).

رابعاً: معيار أخلاقيات المهنة

جدول (5) يبين تكرارات ونسب استجابات أفراد العينة لدرجة ممارستهم لمعيار أخلاقيات المهنة ن=424

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الممارسة			مؤشرات أخلاقيات المهنة	
			لا توجد	قليلة	متوسطة		
1	0.22	2.95	0	1	18	405	1 التزم بالقيم الأخلاقية والاجتماعية في عملي.
			%0	%0.2	%4.2	%95.5	
4	0.26	2.93	0	1	28	395	2 التزم بقواعد العمل المعمول بها في الجامعة.
			%0	%0.2	%6.6	%93.2	
5	0.33	2.90	1	2	36	385	3 أحترم حرية الفكر وأختلاف الرأي في حواراتي مع طلابي وزملائي.
			%0.2	%0.5	%8.5	%90.8	
2	0.28	2.94	1	2	19	40	4 التزم بأخلاق المهنة في أي عمل أقوم به داخل وخارج الجامعة.
			%0.2	%0.5	%4.5	%94.8	
6	0.71	2.75	22	2	38	362	5 لا أحرر تقريراً مخالفاً للواقع.
			%5.2	%0.5	%9.0	%85.4	
4	0.57	2.86	14	1	13	395	6 لا أستغل وظيفتي لتحقيق منفعة شخصية.
			%3.3	%0.5	%3.1	%93.2	
7	0.39	2.83	1	1	66	356	7 التزم بأسلوب مبسط وواضح عند مخاطبة الجمهور غير المتخصص.
			%0.2	%0.2	%15.6	%84.0	
8	0.56	2.69	4	10	98	312	8 اتجنب ذكر الآراء العلمية غير المؤكدة.
			%0.9	%2.4	%23.1	%73.6	
9	0.67	2.49	33	35	138	248	9 اتجنب النقاش في الموضوعات المثيرة للجدل.
			%0.7	%8.3	%32.5	%58.5	
3	0.27	2.93	0	3	23	398	10 أحرص على غرس القيم الإيجابية في نفوس طلابي.
			%0	%0.7	%5.4	%93.9	

يتضح من خلال الجدول السابق أنه قد حصل المؤشر (التزم بالقيم الأخلاقية والاجتماعية في عملي) على الترتيب الأول بنسبة 95.5%، في حين كان الترتيب الأخير لمؤشر (اتجنب النقاش في الموضوعات المثيرة للجدل) بنسبة 58.5%، وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة العنزي (2016) التي أظهرت نتائجها موافقة العينة بشكل كبير على أهمية وجود ميثاق أخلاقي للسلوك المهني الأكاديمي في الجامعات وضرورة الالتزام به. وهو ما أكد عليه حسانين (2023) من أن الجامعة كمؤسسة تعليمية تُشكل العقول وتنشر المعرفة وتُخرج كوادر متميزة في التخصصات المطلوبة للمجتمع، وبالتالي فإن تحقيق رسالتها التعليمية لا يتم إلا بالتزامن مع توافر بيئة أخلاقية تتميز بوعي الأساتذة لمسئولياتهم

الأخلاقية وانسجام سلوكياتهم مع أخلاقيات المهنة، فالأستاذ الجامعي كإنسان أكاديمي يجب أن يتسم بسمات شخصية يختص بها وتميز أدائه، ومن أبرزها الأمانة العلمية والالتزام بأخلاقيات المهنة بما فيها الحياد في تقييم العمل الأكاديمي، وغرس القيم الفاضلة ونشر الأخلاق الحميدة في الطلاب واكتسابهم ثقافة التعامل الأخلاقي مع أقرانهم وأساتذتهم أثناء الدراسة وعند تعاملهم مع المجتمع بعد التخرج، مما يؤدي إلى تنظيم الحياة بالمجتمع والمحافظة على استقراره.

ويلاحظ عند مقارنة نسب الترتيب الأولى لمؤشرات معايير الأداء الأربعة بشكل عام، نجد أن المؤشر الأول في معيار أخلاقيات المهنة هو الذي تحصل على الترتيب الأول بنسبة 95.5% على مستوى المعايير الأربعة، يليه المؤشر الأول في معيار الأداء المهني في التدريس بنسبة 93.6%، ثم المؤشر الأول في معيار الأداء المهني في البحث العلمي بنسبة 92.0%، وأخيراً المؤشر الأول في معيار الأداء المهني في الخدمة المجتمعية بنسبة 36.8%.

الهدف الثاني: التعرف إلى الفروق العائدة (للنوع- التخصص العلمي- المؤهل العلمي- الدرجة العلمية- سنوات الخبرة) في السمات المهنية والأخلاقية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات الليبية العامة في ضوء معايير كفاءة الأداء المهني والأخلاقي

أولاً: الفروق العائدة للنوع

للتحقق من الفروق بين الذكور والإناث في السمات المهنية والأخلاقية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات الليبية العامة في ضوء معايير كفاءة الأداء المهني والأخلاقي تم الاعتماد على اختبار مان- ويتني اللابارامتري لقياس دلالة الفروق بين متوسطين مستقلين كون توزيع البيانات لم يكن اعتدالياً في عينة البحث، والجدول التالي يوضح نتيجة هذا التحليل.

جدول (6) الفروق بين متوسطات رتب الذكور والإناث وقيمة اختبار مان – ويتني في معايير الأداء المهني والأخلاقي

المعيار	النوع	العدد	متوسط الرتب		أعلى قيمة	مان ويتني	Z	مستوى الدلالة
			متوسط	أدنى قيمة				
معيار الأداء المهني في التدريس	ذكور	230	207.25	21	57	21103.000	-0.962	غير دال
	إناث	194	218.72					
معيار الأداء المهني في البحث العلمي	ذكور	230	212.68	12	39	22269.000	-0.033	غير دال
	إناث	194	212.29					
معيار الأداء المهني في الخدمة المجتمعية	ذكور	230	207.80	16	30	21229.500	-0.890	غير دال
	إناث	194	218.07					
معيار أخلاقيات المهنة	ذكور	230	219.64	0	24	20437.500	-1.405	غير دال
	إناث	194	202.89					

يتضح من الجدول السابق أنه لا توجد فروق جوهرية عائدة للنوع في السمات المهنية والأخلاقية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات الليبية العامة في جميع معايير كفاءة الأداء المهني والأخلاقي، فالفرق لم تصل إلى مستوى الدلالة في جميع المعايير. وتختلف هذه النتيجة مع ما توصلت إليه نتائج دراسة كل من بن عثمان وزريبيط (2020) بأن الإناث يتميزون بسمات شخصية مميزة مقارنة بالذكور من الأساتذة الجامعيين. وربما يعود سبب عدم وجود فروق بين الجنسين في السمات المهنية والأخلاقية بالنسبة لعينة البحث الحالي إلى تشابه الظروف المهنية في بيئة العمل الجامعي، والحوافز، والاحتياجات، وكافة الظروف التي يتعرضون لها، والتي لها نفس الأثر على مستوى سمات الأداء المهني والأخلاقي في جميع المعايير سواء كان ذكراً أم أنثى.

ثانياً: الفروق العائدة للتخصص العلمي

للتحقق من الفروق بين التخصصات العلمية في السمات المهنية والأخلاقية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات الليبية العامة في ضوء معايير كفاءة الأداء المهني والأخلاقي تم الاعتماد على اختبار كروسكال - والاس (Wallis Kruskal) لقياس الفروق بين أكثر من متوسطين مستقلين، والجدول التالي يوضح نتيجة التحليل.

جدول (7) يبين الفروق بين متوسطات رتب التخصصات العلمية (إنسانية واجتماعية- تطبيقية- طبية) وقيمة اختبار كروسكال- والاس في معايير الأداء المهني والأخلاقي ن=424

المعيار	التخصص العلمي	العدد	متوسط الرتب	أدنى قيمة	أعلى قيمة	مربع كاي	مستوى الدلالة
معيار الأداء المهني في التدريس	علوم إنسانية واجتماعية	281	212.81	21	57	0.198	غير دال
	علوم تطبيقية	109	209.39				
	علوم طبية	34	219.94				
معيار الأداء المهني في البحث العلمي	علوم إنسانية واجتماعية	281	201.91	12	39	0.094	غير دال
	علوم تطبيقية	109	210.04				
	علوم طبية	34	217.04				
معيار الأداء المهني في الخدمة المجتمعية	علوم إنسانية واجتماعية	281	216.77	16	30	1.088	غير دال
	علوم تطبيقية	109	204.29				
	علوم طبية	34	203.50				
معيار أخلاقيات المهنة	علوم إنسانية واجتماعية	281	215.08	0	24	0.546	غير دال
	علوم تطبيقية	109	205.17				
	علوم طبية	34	208.54				

يتضح من الجدول السابق أنه لا توجد فروق جوهرية عائدة للتخصص العلمي في السمات المهنية والأخلاقية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات الليبية العامة؛ حيث لم تصل الفروق إلى مستوى الدلالة المطلوبة. وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه نتيجة دراسة كل من زايد وغزي (2021) بأنه لا توجد فروق بين التخصصات المختلفة في الكفاءة المهنية لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية جامعة الأزهر. وقد يرجع السبب في عدم وجود فروق عائدة للتخصص العلمي في البحث الحالي إلى أن السمات المهنية وفقاً لمعايير الأداء المهني ترتبط ارتباطاً ضعيفاً بالتخصص العلمي، فمهما كان نوع التخصص الذي يؤديه الأستاذ الجامعي دوره من خلاله يبقى أداءه والتزامه وقدرته وخبرته، والتمسك بتلك المعايير وتنفيذها هو المحك الفارق بين السمات المهنية بين عضو هيئة تدريس وأخر، وليس لتخصص علمي بحد ذاته، فالإيفاء بمطالب التخصصات المختلفة واحد في جميع مجالات العلم، ومهامهم المهنية في الجامعات واحدة وهي (التدريس، والبحث العلمي، والخدمة المجتمعية).

ثالثاً: الفروق العائدة للمؤهل العلمي

للتحقق من الفروق بين المؤهلات العلمية في السمات المهنية والأخلاقية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات الليبية العامة في ضوء معايير كفاءة الأداء المهني والأخلاقي تم الاعتماد على اختبار مان- ويتني اللابارامترى لقياس الفروق بين متوسطين مستقلين كون توزيع البيانات لم يكن اعتدالياً في عينة البحث، والجدول التالي يوضح نتيجة هذا التحليل.

جدول (8) الفروق بين متوسطات رتب كل من حملة (الماجستير- والدكتوراه) وقيمة اختبار مان – ويتني في معايير

الأداء المهني والأخلاقي ن=424

المعيار	المؤهل العلمي	العدد	متوسط الرتب	أدنى قيمة	أعلى قيمة	مان ويتني	Z	مستوى الدلالة
---------	---------------	-------	-------------	-----------	-----------	-----------	---	---------------

0.001	3.321-	18233.500	57	21	191.71	201	ماجستير	معيار الأداء المهني في التدريس
					231.24	223	دكتوراه	
0.0001	7.103-	13483.500	39	12	168.06	201	ماجستير	معيار الأداء المهني في البحث العلمي
					252.54	223	دكتوراه	
غير دال	1.588-	20480.000	30	16	202.98	201	ماجستير	معيار الأداء المهني في الخدمة المجتمعية
					221.16	223	دكتوراه	
0.001	4.267-	16960.000	24	0	185.38	201	ماجستير	معيار أخلاقيات المهنة
					236.10	223	دكتوراه	

يتضح من خلال الجدول أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية عائدة لمستوى المؤهل العلمي لصالح حملة الدكتوراه في كل المعايير باستثناء معيار الأداء المهني في الخدمة المجتمعية، وقد وصلت مستوى الدلالة في كل من معيار الأداء المهني في التدريس، ومعيار أخلاقيات المهنة إلى 0.001، بينما وصل إلى مستوى 0.0001 في معيار الأداء المهني في مجال البحث العلمي، مما يعني أن مستويات الأداء في هذا الجانب مختلفة بحسب المؤهل العلمي لعضو هيئة التدريس الجامعي لصالح حملة مؤهل الدكتوراه، ربما هذا يرجع للخبرة التي يكتسبها حملة هذا المؤهل العلمي كونه أعلى المؤهلات العلمية، وإضافة كبيرة لهم وخاصة من الناحية المعرفية والبحثية، ودراساتهم النوعية الدقيقة التي أجازت لهم هذا المؤهل فيعكس على ممارساتهم المهنية والأخلاقية، هذا من جهة ومن جهة أخرى نظراً لما يعانيه حملة مؤهل الماجستير من تأخر دراساتهم للدكتوراه بالخارج والداخل بسبب تعثر برامج إيفادهم وتأخر فتح برامج للدراسة بالداخل في أغلب التخصصات العلمية، وتداعيات هذا التأخر السلبية عليهم من معاناة وفقدان للفرص وتعثر مسيرتهم التعليمية والمهنية وقلة الحماس عند الأغلبية - رغم تميز القلة منهم مهنيًا وبحثيًا- كل هذا ربما يُفسر ظهور الفروق بين أصحاب المؤهلات المختلفة في السمات المهنية والأخلاقية للأساتذة الجامعيين وفقاً لمعايير الأداء المهني والأخلاقي المُقاسة في البحث الحالي لصالح حملة الدكتوراه.

رابعاً: الفروق العائدة للدرجة العلمية

للتحقق من الفروق بين الدرجات العلمية في السمات المهنية والأخلاقية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات الليبية العامة في ضوء معايير كفاءة الأداء المهني والأخلاقي تم الاعتماد على اختبار كروسكال- والاس لقياس الفروق بين أكثر من متوسطين مستقلين، والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول (9) الفروق بين متوسطات رتب الدرجة العلمية (محاضر مساعد- محاضر- أستاذ مساعد- أستاذ مشارك- أستاذ) وقيمة اختبار كروسكال- والاس في معايير الأداء المهني والأخلاقي ن=424

المعيار	الدرجة العلمية	العدد	متوسط الرتب	أدنى قيمة	أعلى قيمة	مربع كاي	مستوى الدلالة
معيار الأداء المهني في التدريس	محاضر مساعد	82	184.80	21	57	11.247	0.007
	محاضر	111	202.80				
	أستاذ مساعد	105	219.28				
	أستاذ مشارك	74	212.78				
	أستاذ	52	262.81				
معيار الأداء المهني في البحث	محاضر مساعد	82	147.71	12	39	21.701	0.0001
	محاضر	111	188.55				

				222.59	105	أستاذ مساعد	العلمي
				284.85	74	أستاذ مشارك	
				293.68	52	أستاذ	
غير دال	0.969	30	16	165.66	82	محاضر مساعد	معيار الأداء المهني في الخدمة المجتمعية
				193.12	111	محاضر	
				215.98	105	أستاذ مساعد	
				236.43	74	أستاذ مشارك	
				282.21	52	أستاذ	
0.001	2.307	24	0	197.27	82	محاضر مساعد	معيار أخلاقيات المهنة
				213.31	111	محاضر	
				211.82	105	أستاذ مساعد	
				206.85	74	أستاذ مشارك	
				244.17	52	أستاذ	

يتضح من خلال الجدول أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية عائدة للدرجة العلمية لصالح درجة أستاذ في كل المعايير عدا معيار الأداء المهني في الخدمة المجتمعية، فلم تظهر هناك فروق بحسب الدرجة العلمية. وقد وصلت مستوى الدلالة في كل من معيار الأداء المهني في التدريس، ومعيار أخلاقيات المهنة إلى مستوى أقل من 0.001، وعند مستوى 0.0001 في معيار الأداء المهني في البحث العلمي. وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه نتائج دراسة زايد وغزي (2021) التي أظهرت نتائجها وجود فروق دالة إحصائية في الكفاءة المهنية والمرونة المعرفية لصالح درجة الأستاذ، ولعل المنطق في وجود تلك الفروق لصالح من هم بدرجة أستاذ بالنسبة لنتائج البحث الحالي يعود إلى أن أعضاء هيئة التدريس الجامعيين بدرجة أستاذ يكون نموهم المهني قد ارتبط أكثر بعدد الأبحاث والمشاركات العلمية الأكثر عدداً والأعمق نوعاً وممارساتهم التدريسية عبر سنوات أطول مقارنة بمن هم أقل درجة علمية، فمن شأن هذا أن يجعلهم أكثر تطبيقاً لمعايير الأداء المهني والتزاماً بجل مؤشراتهم.

خامساً: الفروق العائدة لسنوات الخبرة

للتحقق من الفروق بين سنوات الخبرة في السمات المهنية والأخلاقية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات الليبية العامة في ضوء معايير كفاءة الأداء المهني والأخلاقي تم الاعتماد على اختبار كروسكال- والاس لقياس الفروق بين أكثر من متوسطين مستقلين، والجدول التالي يوضح نتيجة التحليل.

جدول (10) الفروق بين متوسطات رتب سنوات الخبرة (أقل من 5 سنوات- 5-10 سنوات- أكثر من 10 سنوات)

وقيمة اختبار كروسكال- والاس في معايير الأداء المهني والأخلاقي ن=424

المعيار	سنوات الخبرة	العدد	متوسط الرتب	أدنى قيمة	أعلى قيمة	مربع كاي	مستوى الدلالة
معيار الأداء المهني في التدريس	أقل من 5 سنوات	35	157.50	21	57	11.247	0.004
	5-10 سنوات	103	198.00				
	أكثر من 10 سنوات	286	224.45				

0.0001	21.701	39	12	149.53	35	أقل من 5 سنوات	معيار الأداء المهني في البحث العلمي
				183.02	103	5-10 سنوات	
				230.82	286	أكثر من 10 سنوات	
غير دال	0.969	30	16	193.76	35	أقل من 5 سنوات	معيار الأداء المهني في الخدمة المجتمعية
				215.27	103	5-10 سنوات	
				213.80	286	أكثر من 10 سنوات	
غير دال	2.307	24	0	187.90	35	أقل من 5 سنوات	معيار أخلاقيات المهنة
				204.83	103	5-10 سنوات	
				217.55	286	أكثر من 10 سنوات	

يتضح من خلال الجدول أن هناك فروق دالة احصائياً عائدة لعدد سنوات الخبرة لصالح سنوات الخبرة الأكثر من 10 سنوات، في كل من معيار الأداء المهني في التدريس، ومعيار الأداء المهني في البحث العلمي عند مستوى 0.004 و0.0001 على التوالي، بينما لم تكن هناك فروق فيما يخص معياري الأداء المهني في الخدمة المجتمعية، ومعيار أخلاقيات المهنة؛ مما يعني أن مستويات الأداء في هاذين المعيارين متساوية بغض النظر عن سنوات خبرتهم كأعضاء هيئة تدريس بالجامعات الليبية. وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه نتائج دراسة بن عثمان وزريبيط (2020). ويمكن تفسير الفروق في معايير الأداء فيما يخص معيار الأداء المهني في التدريس والبحث العلمي لصالح الخبرة الأكثر من 10 سنوات كون الخبرة الطويلة في مجال التدريس تُكسبهم القدرة على التنوع في استخدام الاستراتيجيات التدريسية المختلفة التي تم اكتسابها عبر سنوات تدريسهم السابقة وتمكنهم منها مع الممارسة، والتحاقهم ببرامج التدريب والتنمية المهنية، وحضورهم ومشاركاتهم في المؤتمرات والندوات العلمية، كل هذا من شأنه أن يعكس على خبرتهم في الأداء التدريسي والبحثي؛ حيث أن عامل الخبرة يُكسبهم كفاءة مهنية أعلى في هاذين الجانبين. ونلاحظ أنه بالنسبة لمعيار كفاءة الأداء في الخدمة المجتمعية مثلاً لا نجد فروقاً في أداء أعضاء هيئة التدريس الجامعي بغض النظر عن خبرتهم وتاريخهم التدريسي، بل نجد أحياناً الأقل في عدد سنوات الخبرة هم من يقدمون الخدمات المجتمعية بشكل أكبر، مما يعكس حرصهم على المشاركات المتعددة لاكتساب خبرات أكثر، وينطبق الأمر كذلك بالنسبة لمعيار أخلاقيات المهنة فالجميع بغض النظر عن اختلاف خبراتهم يحرصون على التقيد بممارسة أخلاقيات المهنة على حد سواء.

الخلاصة: خلص البحث إلى إن نسب ممارسة أعضاء هيئة التدريس لمعايير الأداء المهني والاخلاقي كسمات مهنية واخلاقية كانت تتراوح من كبيرة إلى متوسطة، حيث وُجد أن مؤشر "النزيم بالقيم الأخلاقية والاجتماعية في عملي" في معيار أخلاقيات المهنة تحصل على الترتيب الأول بنسبة 95.5%، يليه مؤشر "أتعامل بعدالة اجتماعية مع طلابي" في معيار الأداء المهني في التدريس بنسبة 93.6%، ثم مؤشر "أراعي الأمانة العلمية والأخلاقية في توجيه الباحثين" في معيار الأداء المهني في البحث العلمي بنسبة 92.0% وأخيراً مؤشر "أدعم دور الخريجين في تطوير أساليب الإنتاج والإرتقاء به" في معيار الأداء المهني في الخدمة المجتمعية بنسبة 36.8%. ولم تظهر فروق عائدة للنوع والتخصص بين أعضاء هيئة التدريس في السمات المهنية والاخلاقية حسب ممارساتهم لمعايير الأداء المهني والاخلاقي، بينما وجدت فروق دالة في المؤهل العلمي لصالح حملة الدكتوراه، والدرجة العلمية لصالح درجة أستاذ، وسنوات الخبرة لصالح من 10 سنوات فأكثر في معياري الأداء المهني في الخدمة المجتمعية، وأخلاقيات المهنة.

التوصيات والمقترحات: وفقاً للنتائج التي توصل إليها البحث الحالي، نوصي بما يلي:

1. وضع وصف وظيفي لمهنة الأستاذ الجامعي وفقاً للمعايير المعتمدة وإعادة النظر في آليات قبوله.
2. تطبيق المعايير لتقييم كفاءة الأداء المهني للأستاذ الجامعي؛ لضمان جودة التعليم الجامعي ومخرجاته.

3. مراجعة الجامعات لوائحها الداخلية ونظمها بشكل مستمر بما يلاءم هذه المعايير والالتزام بها.
 4. إثراء البرامج التدريبية للأساتذة الجامعيين بأخلاقيات المهنة؛ للحفاظ على مستوى أدائهم الأخلاقي.
 5. تدريب الأساتذة الجامعيين وطلاب الدراسات العليا وتطوير مهاراتهم التقنية؛ لضمان تحقيق كفاءة أدائهم المهني، وخاصة في الخدمة المجتمعية؛ لانخفاض مؤشرات أدائه كما اتضح في نتائج البحث.
 6. إجراء المزيد من البحوث في المجال؛ لتطوير الأداء المهني للأساتذة الجامعيين وفق معايير معتمدة.
- المراجع:**
- أبوبكر، زينب أبوزيد. (2017). إدارة الجودة الشاملة في الجامعات الليبية بين الواقع والمأمول. *مجلة العلوم والدراسات الإنسانية*. (31). 1-14.
 - بن عثمان، زهرة اشتوي، وزريبيط، محمود محمد. (2020). بعض سمات الشخصية السائدة لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب بزلتين وعلاقتها ببعض المتغيرات. *مجلة الجامعة الأسمرية. العلوم الشرعية والإنسانية*. 33 (2). 385-408.
 - التقفي، مهدية بنت صالح بن خلف. (2019). الكفايات المهنية اللازمة لأعضاء هيئة التدريس الجامعي بتخصص المناهج وطرق تدريس التربية الإسلامية في ضوء الإطار التنفيذي لتطوير برامج إعداد المعلم في الجامعات السعودية. *مجلة كلية التربية بنها*. 3 (130). 280-321.
 - جامعة بنغازي. (2016، يوليو24). *التعليم العالي في ليبيا مواطن الإخفاق والحلول المقترحة*. ورشة عمل. جامعة بنغازي.
 - جامعة بنغازي. (2016، نوفمبر6-16). *سيكولوجية العملية التعليمية الجامعية*. ورشة عمل لأعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب. جامعة بنغازي.
 - الجديد، خميس أمحمد. (2010، أبريل13-14). *جودة التعليم الجامعي ودوره في تحقيق التنمية*. المؤتمر العربي حول التعليم العالي وسوق العمل. جامعة مصراته.
 - حسانين، جمال حامد السيد. (2023). *ميثاق أخلاقيات المهنة والقيم الجامعية لأعضاء هيئة التدريس، مركز الموارد البشرية. جامعة جدة*.
 - رضوان، بواب. (2014). *الكفايات المهنية اللازمة لأعضاء هيئة التدريس الجامعي من وجهة نظر الطلبة. طلبة جامعة جيل - أنموذجاً*. [رسالة دكتوراه غير منشورة]. جامعة سطيف.
 - زايد، هليل زايد، وغزي، السيد محمد عبدالله. (2021). الكفاءة المهنية لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية جامعة الأزهر في ضوء التحول نحو ثقافة الجامعة المنتجة وعلاقتها بالمرونة المعرفية لديهم. *مجلة الأزهر للبحوث التربوية والنفسية والاجتماعية*. 40 (192). 37-127.
 - زهران، حامد عبد السلام. (2019). *التوجيه والارشاد النفسي*. عالم الكتاب.
 - الشريفاني، نيدال. (2022). السمات المميزة لعضو هيئة التدريس الفعال في جامعة اليرموك من وجهة نظر الطلبة في ضوء بعض المتغيرات. *مجلة البحث في التربية وعلم النفس*. 8 (3). 87-112.
 - الطراونة، أخليف (2010، مايو10-12). ضبط الجودة في التعليم العالي وعلاقته بالتنمية. *البرنامج الأكاديمي للأسبوع العلمي الأردني الخامس عشر. العلوم والتكنولوجيا. محرران للتغيير*. مدينة الحسن العلمية. هيئة اعتماد مؤسسات التعليم العالي.
 - طعمة، رشيد أحمد. (2006). *الجودة الشاملة في التعليم*. دار المسيرة للنشر.
 - عبد الرحمن، هاشم فتح الله. (2019). المسؤولية المهنية لأعضاء هيئة التدريس. مدخلاً لتحقيق جودة التعليم الجامعي. *المجلة التربوية لكلية التربية جامعة سوهاج*. 63 (63). 369-494.
 - عبد العزيز، صفاء مخلص محمد، والعميري، أحمد عبد الحميد. (2020). تقييم الممارسات المهنية لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية الرياضية في فلسطين في ضوء المعايير الأكاديمية القياسية. *مجلة كلية التربية الرياضية*. (37). 41-60.
 - عثمان، سيد أحمد. (2005). *تربية التحرر*. مكتبة الأنجلو المصرية.
 - العزب، رحاب أمين مصطفى. (2020). سمات أعضاء هيئة التدريس في ضوء متطلبات القرن الحادي والعشرين وعلاقتها بإكساب الطلاب مهارات القرن الواحد والعشرين من وجهة نظر الطلاب في المرحلة الجامعية. *المجلة الدولية للعلوم التربوية والنفسية*. (55). 100-154.

- عفيفي، محمد كمال، والعمرى، سعد بن سعيد، وزيدان، سفانة عبد القادر. (2016). تطوير معايير جودة التصميم التعليمي لمقررات التعلم الإلكتروني بجامعة الدمام. *دراسات العلوم التربوية*. 43 (1). 173-157.
- علي، محمد سيد. (2012). *قضايا معاصرة في المناهج وطرق التدريس*. دار المسيرة للنشر.
- العنزي، عيد بن فراج الحسني. (2016). اخلاقيات السلوك المهني الاكاديمي في الجامعات الحكومية بالسعودية، *المجلة العلمية لكلية التربية*. جامعة أسبوط. 32 (2). 530-491.
- عيادي، نادية، وكشيشب، مراد. (2022). السمات الشخصية والأكاديمية لعضو هيئة التدريس الجامعي من وجهة نظر الأساتذة الجامعيين. *مجلة السراج في التربية وقضايا المجتمع*. 6 (3). 75-62.
- الفلاح، فاطمة مفتاح. (2018، أبريل 24-25). *جودة مخرجات التعليم العالي في ليبيا*. المؤتمر العلمي الثاني- الإسهام المعرفي لكليات التربية ودوره في تلبية احتياجات مؤسسات التعليم العام. كلية التربية أبو عيسى. جامعة الزاوية.
- الفلاح، فاطمة مفتاح فرج، والبي، عادل الكوني. (2019، نوفمبر 3-4). *المعايير المهنية والأخلاقية لكفاءة الأستاذ الجامعي*، المؤتمر العربي الدولي الثاني. المسؤولية المجتمعية للجامعات. التزام وتشريعات. اتحاد الجامعات العربية. جامعة عمان العربية. جامعة القدس المفتوحة.
- كعبار، جمال، وحنون، سمية. (2022). مستوى الكفاية المهنية لدى أساتذة الجامعة في ضوء متطلبات جودة التعليم العالي من وجهة نظر طلبة جامعة محمد الصديق بن يحي جيجل. *مجلة المعيار*. 26 (63). 757-745.
- اللبدي، نزار. (2015). *تنمية الأداء الوظيفي والإداري*. دار دجلة للنشر والتوزيع.
- مرجين، حسين سالم. (2014، أبريل 13-14). *المؤتمر الوطني للتعليم العالي*. وزارة التعليم العالي والبحث العلمي.
- مرجين، حسين سالم. (2018، مارس 14-15). *الأستاذ الجامعي ومعايير الجودة والاعتماد الليبية بين عراقيل الواقع الراهن وآفاق المستقبل جامعة طرابلس*. *انموذجاً*. الملتقى المغاربي الثالث حول إصلاح التعليم. راهن جودة الأداء التدريسي للمعلم والأستاذ الجامعي في بلدان المغرب العربي وإمكانيات التطوير. جمعية البحوث والدراسات من أجل اتحاد المغرب العربي.
- المركز الوطني لضمان جودة واعتماد المؤسسات التعليمية والتدريبية. (2012). *دليل ضمان جودة واعتماد مؤسسات التعليم العالي*. وزارة التعليم العالي. ليبيا.
- Loipha ,S. ,Bunterm ,T. & Thongsan, K. (2013). *Teacher Development Based on Mathematics Teaching Professional Standards through Lesson Study*. 33(2), 98-105.
- Marini, Irmo & Stebnicki, Mark. (2009). *The Professional Counselor's Desk Reference*. New York: Springer Publishing Company.
- Naidoo, Kogi (2002). *Staff Development: A Plan For Quality Assurance*. Newzeland: Massy University.