



## مستوى التزام أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة إب بأخلاقيات المهنة وأثره في انتماء الطلبة للجامعة

د. أمين عبده سعيد اليفرسي\*\*  
[alufpsy2015@jmail.com](mailto:alufpsy2015@jmail.com)

د. وليد قاسم يحيى اليافعي\*  
[Waleed.dr.4.@gmail.com](mailto:Waleed.dr.4.@gmail.com)

المخلص:

هدف البحث إلى التعرف على مستوى التزام أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة إب بأخلاقيات المهنة وأثره على انتماء الطلبة لها، ولتحقيق ذلك استخدم الباحثان المنهج الوصفي بأسلوبه الارتباطي، وتمثل مجتمع البحث بجميع طلبة الجامعة للعام الجامعي 2021/2022م، أختيرت منه عينة عشوائية طبقية بلغ حجمها (936) مفردة؛ واستخدمت الاستبانة أداة لجمع البيانات، وكانت أبرز النتائج التي توصل إليها البحث هي: إنَّ مستوى التزام أعضاء هيئة التدريس في جامعة إب بأخلاقيات المهنة جاء متوسطاً على المستوى العام وعلى مستوى مجالات الأداة باستثناء مجال الأخلاقيات تجاه الطلبة فقد جاء منخفضاً، أمَّا انتماء الطلبة إلى الجامعة فجاء منخفضاً على المستوى العام وعلى مستوى مجالات الأداة باستثناء مجال المساندة الوجدانية فقد جاء متوسطاً، وأظهرت النتائج وجود علاقة تأثير إيجابي لمستوى التزام أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة إب بأخلاقيات المهنة في انتماء الطلبة للجامعة بقدره تفسيرية بلغت (0.29).

الكلمات المفتاحية: أخلاقيات المهنة، الانتماء، انتماء الطلبة للجامعة، جامعة إب.

\* أستاذ الإدارة الاستراتيجية المساعد- قسم الأصول والإدارة التربوية - كلية التربية جامعة إب - الجمهورية اليمنية.

\*\* أستاذ الإدارة التربوية وسياسات التعليم المساعد - مركز التعليم المستمر جامعة إب - الجمهورية اليمنية

للاقتباس: اليافعي، وليد قاسم يحيى، واليفرسي، أمين عبده سعيد. (2023). مستوى التزام أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة إب بأخلاقيات المهنة وأثره في انتماء الطلبة للجامعة، *مجلة الآداب للدراسات النفسية والتربوية*، 5(2)، 270-313.

© نُشر هذا البحث وفقاً لشروط الرخصة Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)، التي تسمح بنسخ البحث وتوزيعه ونقله بأي شكل من الأشكال، كما تسمح بتكييف البحث أو تحويله أو إضافته إليه لأي غرض كان، بما في ذلك الأغراض التجارية، شريطة نسبة العمل إلى صاحبه مع بيان أي تعديلات أجريت عليه.



## Teaching Staff Members' Level of Commitment to Professional Ethics at Ibb University and its Effect on Students' Affiliation to the University

Dr. Waled Qasem Yahya Al-Yafei\*

[Waleed.dr.4@gamil.com](mailto:Waleed.dr.4@gamil.com)

Dr. Amin Abdo Saeed Al-Yfrosi\*\*

[alufrsy2015@jmail.com](mailto:alufrsy2015@jmail.com)

### Abstract:

The study aimed to identify the level of commitment to professional ethics by teaching staff members of Ibb University and its effect on students' affiliation. To achieve the objectives of the study, a descriptive correlation method was used. The population of the study was all students in the academic year 2021 – 2022. A sample of 936 was selected through using the random stratified sampling method and a questionnaire was distributed to them to collect data. The most significant findings of the study were as follows: the overall level of commitment to professional ethics by the teaching staff members at Ibb University was *medium* at the level of all questionnaire dimensions, except the dimension of ethics towards students which was *low*. On the other hand, the overall level of students' affiliation to Ibb University was *low* at the level of all questionnaire dimensions, except the dimensions of affective support which was *medium*. There was also a positive relationship between the overall level of commitment to professional ethics by teaching staff members of Ibb University on students' affiliation to the university of (0.29).

**Keywords:** Professional ethics, Affiliation, Students' affiliation to University, Ibb University.

\* Assistant Professor of Strategic Administration, Department of Foundations and Educational Administration, Faculty of Education, Ibb University, Republic of Yemen.

\*\* Assistant Professor of Educational Administration and Education Policies, Continuing Education Center, Ibb University, Republic of Yemen.

**Cite this article as:** Al-Yfrosi, Amin Abdo Saeed, & Al-Yafei, Waled Qasem Yahya. (2023). Teaching Staff Members' Level of Commitment to Professional Ethics at Ibb University and its Effect on Students' Affiliation to the University, *Journal of Arts for Psychological & Educational Studies*, 5 (2). 270-313.

© This material is published under the license of Attribution 4.0 International (CC BY 4.0), which allows the user to copy and redistribute the material in any medium or format. It also allows adapting, transforming or adding to the material for any purpose, even commercially, as long as such modifications are highlighted and the material is credited to its author.



## المقدمة:

يُعدُّ التنافس على كسب العملاء والاحتفاظ بهم السمة البارزة لمنظمات الألفية الثالثة على اختلاف مجالات نشاطاتها، بوصفه نتيجة من نتائج السوق المفتوحة التي فرضتها التطورات المتسارعة في تقانة الاتصالات والإنتاج وظهور المنظمات العابرة للقارات، وتراجع دور الحكومات في احتكار تقديم الخدمات والسلع لمواطنيها، واتجاهها لفتح الأسواق للتنافس في تقديم الخدمات والسلع للجمهور.

إنَّ سياسة السوق المفتوحة وتزايد التنافس لا يفرقان بين مؤسسات خدمية أو غير خدمية سواء كانت عامة أو خاصة؛ الأمر الذي فرض على مؤسسات القطاع العام إعادة النظر في فلسفتها وتعاملها مع المستفيدين بوصفهم عملاء يجب العمل على تحقيق رضاهم وكسب ولائهم وتعميق انتمائهم لها.

وتأتي الجامعات الحكومية على رأس مؤسسات القطاع العام المعنية بتطوير بناها الفلسفية الموجبة لأدائها وأنشطتها وتعاملها مع جمهور المستفيدين، فهي لم تعد الجهة الوحيدة المقدمة لخدمة التعليم العالي بعد دخول القطاع الخاص للاستثمار في هذا المجال؛ لهذا فهي مطالبة اليوم بتبني السياسات واتخاذ الإجراءات الكفيلة بالاحتفاظ بطلبها وكسب ولائهم وتعميق انتمائهم إليها، فالمحافظة على انتماء الطلبة هو جوهر عمل أي جامعة تطمح لتحقيق أهدافها، فضلا عن أنه يمثل مؤشراً على كفاءتها ونجاحها على المدى الطويل.

ويُعدُّ الانتماء للجامعة قيمة ذات أهمية؛ كونها تزود المسؤولين في الجامعة بمدى تكيف الطلبة مع المواقف المتعددة التي يواجهونها في الجامعة سيما وأنَّ ذلك يرتبط بنجاحهم ودوافعهم نحو الدراسة؛ فمعرفة مستوى انتمائهم للجامعة من الأمور المهمة والضرورية للوقوف على العوامل التي تؤثر فيه، وذلك لتمهيد الطريق أمام المسؤولين في الجامعة لتوجيهها الوجهة الصحيحة للحد من ظاهرة التسرب التي تعاني منها الجامعات والتقليل من الهدر المادي والتربوي (سليمان والصالح، 2015، ص164).

وقد أشار جريدي وجودنو (Goodenow and Grady (2003 إلى أنَّ الانتماء للجامعة يؤدي إلى زيادة الدافعية الأكاديمية لدى الطلبة، وله علاقة بالتوافق الوجداني والصحة النفسية للطلاب. كما أكدت العديد من الدراسات كدراسة كُليّ من (DeShields, et al, (2005، و (Brown and (2009

Mazzarol، و(2010) Finney and Finney إلى أهمية التعامل مع طلبة الجامعة بوصفهم عملاء لها، والعمل على تحقيق انتمائهم لها باعتبار ذلك مؤشراً على مستوى رضاهم عن خدماتها؛ الأمر الذي يزيد من مشاركتهم الفاعلة في العملية التعليمية وقبولهم لها، واندماجهم فيها؛ إذ إنَّه لا يمكن للجامعة أن تؤدي دورها الكامل في بناء قدرات طلبتها وإعدادهم للحياة دون تحقيق اندماجهم بالكامل بالبيئة الجامعية وتقبلهم لقيمها والثقة بها والمشاركة في تحقيق أهدافها.

وفي سبيل جذب الطلبة والاحتفاظ بهم وتحقيق انتمائهم اتجهت الجامعات إلى تطوير أنظمتها وتنوع برامجها، وحشد إمكانياتها في هذا السياق، وعلى الرغم من أهمية هذه الجهود فإنَّها ليست وحدها الكفيلة بتعزيز ثقة الطلبة بالجامعة واندماجهم بها؛ فهذه الأساليب لا بد لها من روح دافعة تحولها إلى قوى فاعلة وجاذبة للطلبة؛ وهذه الروح تتمثل بالتزام كوادر الجامعة بأخلاقيات المهنة فبدونها تبقى الجهود المادية مفتقرة للتأثير والجدبية.

ونظراً لأهمية أخلاقيات المهنة وتأثيرها المنظمات وأدائها وسمعتها فقد غدت من المواضيع التي جذبت اهتمام الدارسين والباحثين في مختلف مجالات العلوم، كما أنَّها تقع على قائمة أولويات الحكومات والمنظمات العالمية والمحلية، وأصبحت مقررات تدرس في الجامعات لجميع التخصصات، فقد أشار نجم (2015) إلى أنَّ في جامعات الولايات المتحدة أكثر من 500 مقرر دراسي متعلق بأخلاقيات المهنة.

وفي سياق ما سبق يأتي هذا البحث ليسلط الضوء على أخلاقيات المهنة في الجامعات وتأثيرها في انتماء الطلبة لها.

#### مشكلة البحث:

تعاني الجامعات اليمنية الحكومية العديد من المشكلات والتحديات سواء في بيئتها الداخلية، أو الخارجية، وتأتي على رأس هذه التحديات تناقص المتحقيين بها سنة بعد أخرى، وتسرب الطلبة وضعف ولائهم وانتمائهم لها، خاصة في ظل انتشار وتزايد الجامعات الأهلية، وإذا كانت الدراسات والبحوث في مجال مواجهة هذا التحدي ركزت على الجوانب المادية والبرمجية، فإنَّ هذا البحث يأتي للإسهام في مواجهة هذا التحدي من بعد قيمي يتمثل بأخلاقيات مهنة التدريس الجامعي باعتبار الجامعة مؤسسة قيمية تهدف إلى تأهيل طلبتها قيميًا ومهنيًا.

وفي ضوء ذلك وانطلاقاً من أهمية انتماء الطلبة للجامعة وخطورة التأثير السلبي لضعف الانتماء في تحقيق أهداف الجامعة يأتي هذا البحث ليسلط الضوء على هذه المشكلة متخذاً من جامعة إب ميداناً للدراسة؛ وعليه فإنَّ مشكلة البحث تتلخص بالسؤال الرئيس الآتي:

- ما مستوى التزام أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة إب بأخلاقيات المهنة وأثره في انتماء الطلبة للجامعة؟

#### أهداف البحث:

يهدف البحث إلى التعرف على مستوى التزام أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة إب بأخلاقيات المهنة وأثره في انتماء الطلبة للجامعة، وسيتم تحقيق هذا الهدف من خلال الإجابة عن الأسئلة الآتية:

1. ما مستوى التزام أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة إب بأخلاقيات المهنة؟
2. هل توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha=0.05$ ) في تقديرات عينة البحث لمستوى التزام أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة إب بأخلاقيات المهنة تعزى لمتغيري النوع والكلية.
3. ما مستوى انتماء طلبة جامعة إب إلى الجامعة؟
4. هل توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha=0.05$ ) في تقديرات عينة البحث لمستوى انتمائهم لجامعة إب تعزى لمتغيري النوع والكلية.
5. هل يوجد أثر دال إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha=0.05$ ) لمستوى التزام أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة إب بأخلاقيات المهنة في انتماء الطلبة للجامعة؟

#### أهمية البحث:

تبرز أهمية البحث من أهمية المتغيرين اللذين تناولهما، فمن جهة المتغير المستقل فأخلاقيات المهنة تُعدُّ من الأمور المهمة لشغل أي وظيفة من الوظائف في أي مؤسسة؛ لأنَّها تمثل مؤشراً على الكفاءة الذاتية للموظف للقيام بمهامه، وقدرته على التمييز بين ما هو صحيح وما هو غير صحيح في سلوكه في أثناء العمل.

وإذا كانت الأخلاقيات المهنية ضرورية لكل فرد يعمل في أي مهنة، فهناك خصوصية تجعل الالتزام الأخلاقي أكثر أهمية في مهنة الأستاذ الجامعي؛ كونه قدوة لطلبته، وهذا يعني أنَّ سلوكه



سيكون النموذج الذي يقيس الطلاب سلوكهم عليه، وَمِنْ ثَمَّ يتحمل الأستاذ مسؤولية إضافية في المجتمع في مسألة الالتزام الأخلاقي. (وحدة ضمان الجودة، د ت، ص2).

أما من جهة المتغير التابع فإنَّ انتماء الطلبة للجامعة يُعدُّ مؤشراً على فاعلية البيئة الجامعية، وجودة أنظمتها وكفاءتها في تحقيق أهدافها؛ وقد أشار Bolliger and Martindale (2004) إلى أنَّ قياس انتماء الطالب للجامعة أمر استراتيجي بالنسبة للجامعة؛ إذ إنَّه شبيه بحساب الأرباح والخسائر للمؤسسات، فإذا كانت النتيجة مرتفعة فإنَّ الجامعة تكون في حالة ربح، وأنتها قد حققت أهدافها، أما إذا كانت النتيجة متدنية فإنَّ الجامعة تكون في حالة خسارة؛ وقد ينسحب الطالب منها وينتقل إلى جامعة أخرى، أو يبقى في الجامعة ويتعامل معها تعاملًا سلبيًا.

في ضوء ما سبق يمكن بلورت أهمية البحث بالآتي:

1. أهمية أخلاقيات المهنة لعضو الهيئة التدريسية في الجامعة ليؤدي رسالته العلمية والقيمية بكفاءة عالية.
2. أهمية تعميق انتماء الطلبة للجامعة لتحقيق مشاركتهم الفاعلة في العملية التعليمية وتقبلهم لقيمها والثقة بها.
3. تزويد القيادات الجامعية بالمعلومات التي يمكن أن تساعد في تبني البرامج والأساليب التي ترفع من مستوى التزام أعضاء الهيئة التدريسية بأخلاقيات المهنة.
4. إبراز دور البعد القيمي والأخلاقي في الجامعات في التأثير على الطلبة بالجامعة وربطهم بها.
5. يُعدُّ هذا البحث أول بحث -بحسب علم الباحثين- يدرس عوامل انتماء الطلبة للجامعة من بعد قيمي، كما أنَّه أول بحث يتناول أخلاقيات مهنة التدريس الجامعي بوصفها متغيراً مستقلاً في دراسة ارتباطية؛ حيثُ إنَّ معظم الدراسات السابقة تناولتها كدراسة تقييمية لواقع الالتزام بها.

منهج البحث:

اتبع الباحثان في إعداد البحث وتطبيق إجراءاته المنهج الوصفي بأسلوبه الارتباطي؛ كونه يدرس ظاهرتين مستقلتين ويهدف إلى الربط بينهما.



### حدود البحث:

تحدد البحث بإجابة طلبة جامعة إب على أداة البحث التي صممت للتعرف على مستوى التزام أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة إب بأخلاقيات المهنة، ومستوى انتماء الطلبة للجامعة خلال العام الجامعي 2021/2022م.

### مصطلحات البحث:

1. أخلاقيات المهنة: يقصد بها في هذا البحث: مجموعة القيم والسلوكيات التي يجب على عضو هيئة التدريس في جامعة إب التحلي بها، والتي تظهر من خلال المؤشرات في المجالات الآتية: الأخلاقيات تجاه الجامعة والزلاء، الأخلاقيات الشخصية، الأخلاقيات تجاه الطلبة، لأخلاقيات تجاه الأداء المهني.
2. أعضاء هيئة التدريس في جامعة إب: يقصد بهم في هذا البحث: جميع العاملين في مجال التدريس في جامعة إب من حملة الدكتوراه ومساعدتهم خلال العام الجامعي 2021/2022م.
3. الانتماء إلى الجامعة: يقصد به في هذا البحث: علاقة طلبة جامعة إب بها التي تظهر في مجموعة من السلوكيات التي تقاس من خلال المؤشرات في المجالات الآتية: بالمسندة الوجدانية، التقدير والاهتمام، العلاقة والارتباط.
4. طلبة جامعة إب: يقصد بهم في هذا البحث: جميع الطلبة المقيدون في جامعة إب في جميع الكليات بمختلف مستوياتهم الدراسية خلال العام الجامعي 2021/2022م.

### الدراسات السابقة:

نظرًا لطبيعة البحث وشروط النشر -من حيث الحجم- فقد قام الباحثان بعرض الدراسات السابقة على شكل جداول مع التعليق على الدراسات إجمالاً بذكر أبرز جوانب الاتفاق مع البحث الحالي وأبرز ما يميزه عنها، وقد تم عرض الدراسات في مجموعتين الأولى الدراسات ذات الارتباط بالمتغير المستقل للبحث (أخلاقيات المهنة) والمجموعة الثانية ذات الارتباط بالمتغير التابع (انتماء الطلبة للجامعة). وذلك على النحو الآتي:



جدول (1):

الدراستات ذات الارتباط بالمتغير المستقل للبحث (أخلاقيات المهنة)

م	الدراسة	الهدف	أبرز النتائج
1.	القريطي (2005)	معرفة الخصائص المميزة لأخلاقيات المعلم الجامعي.	التوصل إلى مجموعة من الأخلاقيات المهنية أبرزها: التجرد والموضوعية، الأمانة العلمية، التفتح العقلي والمرونة الفكرية.
2.	Friedman et al ) (2005)	التعرف على تصورات طلبة الجامعات لأخلاقيات أعضاء هيئة التدريس.	تقديم قائمة بأهم أخلاقيات أعضاء هيئة التدريس.
3.	Dahl (2006)	التعرف على مدى التزام أساتذة الجامعات بأخلاق مهنة التعليم في جامعة ريجيس في ولاية كولورادو الأمريكية.	تحديد مجموعة مبادئ تضمنت: علاقات حميمة مع الطلبة، والقدرة على تفهم ظروفهم، وتقدير مشاعرهم، القدرة على إدارة المنهاج والتحضير للدروس، واستخدام التكنولوجيا.
4.	البابطين (2007)	معرفة مدى ممارسة الأستاذ الجامعي للعلاقات الإنسانية كلية التربية بجامعة الملك سعود.	درجة ممارسة الأستاذ الجامعي للعلاقات الإنسانية مع طلابه متوسطة بشكل عام.
5.	أبوحميدان وسليم (2008)	استقصاء الصفات التي يرغب طلبة جامعة مؤتة توافرها في عضو هيئة التدريس	وجود ثلاثة عوامل تمحورت حولها الصفات المرغوب فيها في عضو هيئة التدريس وهذه الصفات هي: العامل الشخصي، والكفاءة التربوية، والعلاقة مع الطلبة.
6.	المطيري (2009)	التعرف على درجة التزام أعضاء هيئة التدريس في جامعة حائل بأخلاقيات التعليم.	درجة التزام أعضاء هيئة التدريس بأخلاقيات مهنة التعليم الجامعي على المستوى الكلي جاءت بدرجة متوسطة.
7.	الجبلي (2012)	التعرف على مستوى قيم العمل لدى القيادات الأكاديمية والإدارية في جامعة تعز.	ارتفاع مستوى جميع القيم لدى القادة الإداريين مقارنة بالوسط الفرضي عدا القيم الجمالية التي تدنى مستواها عن الوسط الفرضي.
8.	العلياني (2013)	بيان مدى التزام أعضاء هيئة التدريس في كلية الجبيل بأخلاقيات مهنة التدريس.	درجة التزام أعضاء هيئة التدريس بأخلاقيات مهنة التدريس على المستوى الكلي جاءت بدرجة متوسطة.



م	الدراسة	الهدف	أبرز النتائج
9.	العموش وأخرين (2013)	التعرف على درجة التزام أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة آل البيت بأخلاقيات مهنة التعليم.	درجة التزام أعضاء هيئة التدريس بأخلاقيات مهنة التعليم جاءت بدرجة مرتفعة.
10.	الأشقر (2014)	التعرف على أخلاقيات العمل الأكاديمي من وجهة نظر طلبة جامعة إربد الأهلية	هناك التزام بأخلاقيات العمل الأكاديمي بمستوى مرتفع.
11.	المحضار (2017)	التعرف على واقع التزام عضوات هيئة التدريس في جامعة أم القرى بأخلاقيات المهنة	التزام عضوات هيئة التدريس في جامعة أم القرى بأخلاقيات المهنة بصورة مجملية جاءت بدرجة كبيرة.
12.	Kafi, et al (2018)	وضع تصور مقترح لأخلاقيات التدريس الجامعي.	تقديم تصور تضمن الأبعاد الآتية: الالتزام تجاه المتعلمين، الالتزام تجاه المهنة، الالتزام تجاه الجامعة، الالتزام تجاه المجتمع.
13.	المحادين وبطاح (2018)	التعرف على درجة التزام القيادات الأكاديمية في الجامعات الأردنية بالأخلاقيات المهنية.	درجة التزام القيادات الأكاديمية في الجامعات الأردنية الرسمية بالأخلاقيات المهنية مرتفعة في جميع المجالات.
14.	القدسي والصباري (2020)	التعرف على مدى التزام أعضاء هيئة التدريس في جامعة صنعاء بأخلاقيات المهنة.	درجة التزام أعضاء هيئة التدريس في جامعة صنعاء بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر الطلبة جاءت متوسطة.
15.	حيدر (2021)	معرفة درجة ممارسة عضو هيئة التدريس في جامعة تعز فرع التربية لأخلاقيات مهنة التدريس من وجهة نظر الطلبة.	تدني ممارسة عضو هيئة التدريس في جامعة تعز فرع التربية لأخلاقيات مهنة التدريس.

يتضح من الجدول (1) أنّ جميع الدراسات تمثل دراسات تقييمية لواقع التزام أعضاء هيئة التدريس بأخلاقيات المهنة، وهذا يتفق مع البحث الحالي في محوره الأول (المتغير المستقل) وهو التعرف على مستوى التزام أعضاء هيئة التدريس في جامعة إب بأخلاقيات المهنة، أمّا من حيث الاختلاف فالبحث الحالي يتميز عن الدراسات السابقة بأنّه دراسة ارتباطية تجاوزت تقييم الواقع إلى البحث عن أثره من خلال دراسة أثر المتغير المستقل (أخلاقيات المهنة) في المتغير التابع (انتماء الطلبة للجامعة).



جدول (2):

الدراسات ذات الارتباط بالمتغير التابع للبحث (انتماء الطلبة للجامعة)

م	الدراسة	الهدف	أبرز النتائج
1.	عبد المنعم (2010)	التعرف على العوامل المؤثرة في ولاء الطلبة للجامعة في جامعة الأزهر غزة.	العوامل التي تؤثر في ولاء الطلبة، هي: ثقافة الجامعة، سمعة الجامعة وشهرتها، النظام الأكاديمي، والنظام المالي، والأنشطة اللامنهجية.
2.	سليمان والصالح (2015)	بناء مقياس لانتماء الطلاب للجامعة.	تقديم مقياس يتكون من الأبعاد الآتية: المساندة الوجدانية، والتقدير والاهتمام، والعلاقات الشخصية.
3.	Arambewela and Hall (2008)	التعرف على العوامل التي تحقق رضا طالب الدراسات العليا في الجامعات في أستراليا.	جودة التعليم تحقق رضا الطالب، وأن الصعوبات التي تو اجه الجامعات في كسب رضا الطالب تتمثل بوجود فجوة بين الجامعات التقليدية القديمة وبين ميول واتجاهات الطالب.
4.	Sarlak and Ahmad (2008)	التعرف على العوامل المؤثرة في ثقة الطلبة في الجامعات الافتراضية في إيران	أبرز العوامل المؤثرة في ثقة الطالب في الجامعات الافتراضية تتمثل بالنظام الأكاديمي المطبق في الجامعة، وفاعلية النظام الإداري، والنشاطات الجامعية.
5.	Sung and Yang (2008)	التعرف على العوامل التي تؤثر في ولاء طلبة الجامعات في كوريا الجنوبية	أبرز العوامل المؤثرة في ولاء الطلبة للجامعة هي الجودة، والخبرة التعليمية، وعلاقة الجامعة بالمجتمع، أسلوب التعامل مع الطلبة.
6.	Jeffery and Irving (2010)	فحص التأثيرات المتبادلة لعناصر الانتماء التنظيمي على سلوك الطلبة	أظهرت النتائج أن الطلبة ذوي المستويات العالية من الانتماء أكثر إمكانية للبقاء في جامعاتهم وبرامجهم الأكاديمية من أولئك ذوي المستويات المنخفضة.
7.	DOAN (2021)	التعرف على تأثير جودة الخدمة في رضا وولاء طلاب الجامعات في فيتنام.	يوجد تأثير كبير لجودة الخدمة في ولاء وولاء الطلاب، وكان أعلى تأثير لبعده ممارسات الاستدامة.
8.	Latip, et al (2020)	التحقق من تأثير كفاءات أعضاء هيئة التدريس في رضا الطلاب وولائهم.	جميع أبعاد كفاءات أعضاء هيئة التدريس لها علاقات إيجابية مهمة مع رضا الطلاب. وأن للمدرسين آثاراً إيجابية في تحفيز ولاء الطلاب للمؤسسة.
9.	Tariq, et al. (2020)	التعرف على العوامل المسببة لولاء الطلاب للجامعة في باكستان.	أبرز العوامل المسببة لولاء الطلاب للجامعة هي: القيمة المتصورة، الثقة، صورة الجامعة، وجودة الخدمة.



يتضح من الجدول (2) أنّ الدراسات تنوعت في متغيراتها، وإن كانت جميعها ذات ارتباط بالانتماء للجامعة كالولاء والثقة والرضا، وجميع الدراسات تمثل دراسات تقييمية للواقع باستثناء دراسة سليمان والصالح (2015) التي قدمت مقياس للانتماء، ودراسة (Jeffery and Irving 2010) التي درست العلاقات المتبادلة بين عناصر الانتماء؛ وعليه فالبحث الحالي يتميز عن هذا الدراسات بأنّه تعامل مع الانتماء بوصفه متغيراً تابعاً له ارتباطات بمتغيرات أخرى، منها أخلاقيات المهنة ويهدف إلى الكشف عن هذه العلاقة ومستوى هذا التأثير.

### الأدب النظري:

### أخلاقيات المهنة:

تمثل الأخلاق معياراً مجتمعياً للحكم على سلوك الفرد بصورة عامة، سواء في تعامله مع أفراد مجتمعه بوصفه فرداً في هذا المجتمع، أو تعامله في المنظمة التي يعمل فيها مع زملائه أو مع عملاء المنظمة؛ وذلك لأنّ الأخلاق تمثل موجهاً للفرد للتمييز بين ما هو جيد وبين ما هو سيئ من السلوكيات والتصرفات في حياته العامة والمهنية.

وإذا كانت الأخلاق تمثل مبحثاً محتكراً على علوم التربية وعلم الاجتماع لقرون طويلة، فإن العقدين الأخيرين من القرن العشرين شهدت انتهاء ذلك الاحتكار، وأصبحت الأخلاق مبحثاً مهماً في العديد من الحقول المعرفية، تحت مسميات متعددة منها: أخلاقيات المهنة، أخلاق العمل، ومدونة السلوك الوظيفي، بل تعدى الأمر أكثر من ذلك؛ حيث أصبحت مقررًا يدرس في الكثير من الجامعات لجميع التخصصات دون استثناء، وقد أشار نجم (2000) إلى أنّه يوجد في الولايات المتحدة وحدها أكثر من 500 مقرر دراسي يتعلق بأخلاقيات المهنة.

ونظرًا لأنّ أخلاقيات المهنة المتغير المستقل في هذا البحث فسوف يستعرض الباحثان فيما يلي هذا الموضوع بصورة مختصرة تناسب وطبيعة البحث.

### تعريف أخلاقيات المهنة:

قبل تعريف أخلاقيات المهنة نعرف الأخلاق بشكل عام ليكون ذلك أساساً نبني عليه تعريف أخلاقيات المهنة.



يعرف معجم المصطلحات التربوية الأخلاق بِأَنَّهَا: "مجموع الصفات الاجتماعية والمحددات السلوكية التي يكتسبها الفرد أثناء تفاعله مع البيئة الاجتماعية وأصبحت عادة في سلوكه" (فليه والزكي، 2004، 14). ويعرفها الغالبي والعامري (2005) بِأَنَّهَا: "مجموعة من القواعد والمبادئ المجردة التي يخضع لها الفرد في تصرفاته، ويحتكم إليها في تقييم سلوكه وسلوك الآخرين، وتلك القواعد والمبادئ مستمدة من تصور فلسفي شامل، يركز على العقل أو الدين أو كليهما". كما تعرف بِأَنَّهَا: "منظومة من السمات تؤلف جانبًا رئيسًا للشخصية يلتقي فيها الإدراك والوجدان والنزوع إلى العمل ويتضح في السلوك، وهي على حظ وافر من الرسوخ والثبات" (سالم، 2017، 699).

أما تعريفات أخلاقيات المهنة فهي متعددة بتعدد المهتمين بهذا الجانب؛ حيث إنَّ تعريفها يركز على مبادئ ومعايير تحكم سلوك الأفراد في بيئات عمل مختلفة لكل منها فلسفتها المهنية ومعاييرها السلوكية، وفيما يلي عدد من هذه التعاريف:

عرفها (1996) Waller بِأَنَّهَا: "مجموعة من المبادئ والقيم التي تمثل سلوك منظمة ما وتضع محددات على قراراتها"، وعرفها Boyer بِأَنَّهَا: "مجموعة المبادئ أو القواعد المحددة التي يجب احترامها داخل المنظمة والتي تؤثر في قرارات المنظمة" (كما ورد في: أبو الكاس، 2018، 17). وعرفها (2016) Pride and Ferrell بِأَنَّهَا: "المبادئ والمعايير التي تحدد السلوك المقبول في المؤسسة من وجهة نظر أصحاب المصالح".

وعرفها عبد الحميد والحياري (1983، 34) بِأَنَّهَا: "مجموعة المبادئ والأسس التي يجب على المهني التمسك بها والعمل بموجبها؛ ليكون ناجحاً في تعامله مع الناس، ومهنته". أمَّا السكارنة (2021، 21) فيعرفها بِأَنَّهَا: "المبادئ والمعايير التي تُعدُّ مرجعاً للسلوك المطلوب لأفراد المهنة الواحدة، والتي يعتمد عليها المجتمع في تقييم أدائهم إيجاباً أو سلباً".

من خلال التعريفات السابقة يعرف الباحثان أخلاقيات المهنة بِأَنَّهَا: القواعد السلوكية الإيجابية الملزمة المتعارف عليها عند أصحاب مهنة معينة، والتي تُعدُّ معياراً للحكم على سلوك الفرد في تعامله مع زملائه أو مع المتعاملين معه.

أمَّا أخلاقيات الأستاذ الجامعي فيعرفها الباحثان بِأَنَّهَا: مجموعة المبادئ والقواعد السلوكية والقيم المثلى التي يجب أن يلتزم بها الأستاذ الجامعي سواء أثناء تأدية مهنته أو في حياته الاجتماعية.



وتجدر الإشارة إلى أنّ أخلاقيات الأستاذ الجامعي تشمل سلوكه داخل الجامعة وخارجها؛ لأنّ الأستاذ الجامعي يُعدُّ من القيادات المجتمعية التي تمثل قدوة للمجتمع؛ لهذا فهو مطالب بتقديم أنموذجاً سامياً في أخلاقه.  
مصادر أخلاقيات المهنة:

تتعدد المتغيرات التي تؤثر في أخلاق الفرد وسلوكه ولا يمكن أن نعزو تشكل المنظومة الأخلاقية للفرد إلى متغير معين؛ لهذا تعتمد المنظمات عند إعدادها لميثاق أخلاقيات المهنة لموظفيها إلى العديد من المصادر لتضمن تمثيل معظم المتغيرات التي تضبط وتؤثر في السلوك، وقد تعددت آراء الباحثين والمفكرين في بيان هذه المصادر، ومن خلال رجوع الباحثين إلى الأدب الإداري وتفحص مختلف الآراء ومقارنتها، توصلنا إلى أنّ أبرز المصادر التي تشتق منها أخلاقيات المهنة هي (الياضي، 2020، 36-44):

1- الدين: يشكل الدين أهم مصادر أخلاقيات المهنة؛ حيث إنّ الالتزام بهذه الأخلاقيات ينبع من الضمير ولا يوجد ضابط لضمير الفرد مثل الدين. وديننا (الإسلام) رسالة أخلاق وقيم في جميع شعائره حتى أنّ الرسول -ﷺ- حصر رسالته بالأخلاق فعن أبي هريرة -رضي الله عنه- قال: قال رسول الله -ﷺ-: "إِنَّمَا بُعِثْتُ لِأَتَمِّمَ صَالِحَ الْأَخْلَاقِ" (ابن حنبل، 2001، 513)، وقال ابن القيم -رحمه الله-: "الدين كله هو الخلق، فمن زاد عليك في الخلق، فقد زاد عليك في الدين" (ابن القيم، 1996، 293).

لقد نظر الإسلام إلى مكارم الأخلاق والقيم الحميدة والفضائل على أنّها عبادة وقربة من أعظم القربات إلى الله -ﷻ- فعن أبي الدرداء -رضي الله عنه- قال: قال النبي -ﷺ-: "مَا شَيْءٌ أَثْقَلُ فِي مِيزَانِ الْمُؤْمِنِ يَوْمَ الْقِيَامَةِ مِنْ خُلُقٍ حَسَنٍ" (الترمذي، 1975، 362).

2- القوانين والتشريعات: تمثل القوانين والتشريعات إطاراً عاماً لتنظيم المهن والوظائف العامة والخاصة، وتكون ملزمة لكل من يشغل الوظائف ويمارس المهن، وهذه القوانين والتشريعات منها ما يكون عاماً لجميع الوظائف والمهن، ومنها ما يكون خاصاً بوظائف ومهن محددة، ويدخل في هذا الأنظمة الأساسية للمنظمات واللوائح المنظمة للعمل فيها.

3- القيم والأعراف المجتمعية: يجب على المنظمة عند إعدادها لوثيقة أخلاقيات المهنة ألا تغفل عن القيم والأعراف المجتمعية؛ لأنّها تمثل معياراً جمعياً مترسخاً في الشعور يحتكم إليه الأفراد في سلوكهم وعلاقاتهم بدافع داخلي.



- 4- تجارب وخبرات المنظمة: تتشكل لدى المنظمة من تجاربها وخبراتها منظومة من القيم والأعراف التنظيمية التي ترسخ في العقل الجمعي للموظفين فتكون ناظمة لسلوكهم المهني.
- 5- نتاج فكر وأدب المهنة: لا بد عند تصميم وثيقة أخلاقيات المهنة من الرجوع إلى نتائج البحوث والدراسات في مجال المهنة والاستفادة من تجارب المنظمات المماثلة في هذا المجال.
- أهمية أخلاقيات المهنة:**

إنَّه من السهل على المنظمات أن تقوم بنسخ وتقليد أو شراء البرامج والآلات والتقنيات المستخدمة في الإنتاج، لكنها لا تستطيع نسخ أو شراء العنصر البشري الكفؤ المتفاني في أدائه، المنتهي حقيقة إلى المنظمة، والذي يمثل موردًا استراتيجيًا لها، لكنها قادرة على إيجاد هذا العنصر من خلال التزام مواردها البشرية بأخلاقيات مهنة سامية تكسيها ميزة تنافسية وإنجاز متعدد الأبعاد (أسماء ولخضر، 2017، 255).

إنَّ المنظمات المعاصرة تهتم بدرجة كبيرة بترسيخ أخلاقيات المهنة لدى موظفيها، وتتخذ العديد من الإجراءات لتحقيق الالتزام بها، من ذلك: تقديم الحوافز، وتنفيذ البرامج التوعوية والتثقيفية بها، واتخاذ إجراءات تأديبية لمن يخالفها، كل ذلك لما لأخلاقيات المهنة من أهمية ودور كبير وإسهام فاعل في كفاءة الأداء في المنظمة وتحقيق أهدافها، وتوفير بيئة عمل مستقرة وديناميكية، وإبراز سمعة جيدة للمنظمة تكسيها ميزة تنافسية في سوق العمل (اليافعي، 2020، ص 8).

وإذا كانت الأخلاقيات المهنية ضرورية لكل فرد يعمل في أي مهنة، فهي أكثر ضرورة لمن يعمل في مهنة التعليم للدور الكبير الذي تقوم به هذه المهنة لخصوصيتها؛ كونها تهدف إلى بناء الشخصية المتوازنة للمتعلمين، وتأهيلهم لممارسة أدوار مجتمعية وتنموية فاعلة، (الخرابشة والرابعة، 2008).

والجامعة بوصفها منظمة أخلاقيات تهدف إلى البناء المعرفي والأخلاقي للطلبة فنجاحها في ذلك مرتبط بمدى التزام كوادرها بأخلاقيات المهنة؛ كون ذلك يؤدي دورًا فاعلاً في التأثير المباشر وغير المباشر في ثقة طلبة الجامعة وارتباطهم بها، وتقبلهم لأهدافها والتزامهم بأنظمتها وتبنيهم لتوجهاتها وقيمها؛ الأمر الذي ينعكس إيجابيًا في تحسين الصورة الذهنية للجامعة في أوساط المجتمع.

وتبرز أهمية أخلاقيات المهنة في الجامعات بما تحققة لها من عوائد كثيرة، ومن خلال مراجعة الأدب التربوي والإداري، يمكن تلخيص هذه الفوائد كالآتي: (اليافعي، 2020، ص 19).



1. تعزيز سمعة الجامعة على صعيد البيئة المحلية والإقليمية والدولية.
2. تجنب الجامعة الكثير من المشكلات التي تجعلها في مواجهة مع الطلبة والمجتمع نتيجة التصرفات غير المنضبطة من بعض الموظفين.
3. التخفيف من حدة الصراع التنظيمي بين الموظفين.
4. تعزيز الثقة والتعاون بين قيادة الجامعة ومروؤوسهم.
5. تعزيز ثقة الطلبة والمجتمع بالجامعة.
6. تعميق العلاقة المتبادلة بين الأساتذة والطلبة.
7. تعميق انتماء الطلبة للجامعة واندماجهم في بيئة الجامعة.

#### الانتماء:

يُعدُّ الانتماء بشكل عام حاجة وقيمة إنسانية في وقت واحد؛ فكونه حاجة مرجعه إلى الطبيعة الاجتماعية التي جُبل عليها الإنسان ولا يمكن للإنسان أن يستقر نفسياً إلا بإشباع هذه الحاجة، أمَّا كون الانتماء قيمة فمرده إلى ارتباطه بمستوى النضج الإنساني عامة ونضج الفرد بصورة خاصة، فضلاً عن كونه قيمة نتاج لمزيج من المعطيات والمتغيرات النفسية والاجتماعية والثقافية التي يمر بها الفرد، وبه يعبر عن نضجه واستقراره الداخلي وتكيفه الخارجي مع المحيط الذي ينشط فيه.

ونظراً لأهمية الانتماء وتأثيره في سلوك الفرد فلم تعد دراسته حكراً على مجال العلوم التربوية ومجال علم النفس وعلم الاجتماع؛ بل تجاوز ذلك إلى علم الإدارة ونظرية المنظمة والسلوك التنظيمي، باعتبار المنظمة وسطاً اجتماعياً ينشط فيه الفرد ولا بد له من التكيف مع هذا الوسط والاندماج فيه؛ لكي يتحقق له الاستقرار النفسي والاندماج الوظيفي اللازمان للوصول بأداء الموظف إلى أعلى مستويات الكفاءة والفاعلية.

#### 1-تعريف الانتماء:

تعددت تعريفات الانتماء من قبل الباحثين؛ وذلك بسبب اختلاف الزاوية التي ينظر منها كل باحث إلى مفهوم الانتماء، فمن الزاوية الاجتماعية يعرفه معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية بأنَّه: "ارتباط الفرد بجماعة يتقمص شخصيتها ويوجد نفسه بها كالأُسرة، النادي، مكان العمل...الخ" (بدوي، 1982، ص16). ويعرفه معجم المصطلحات الفلسفية بأنَّه: "علاقة منطقية بين الفرد

والصنف الذي يدخل فيه ما صدقه" (مجمع اللغة العربية، 1983، ص24)، ويعرفه معجم المصطلحات التربوية بأنّه: "إحساس الفرد أنّه جزء من كل لا يتجزأ؛ يعيش معه ويتفاعل مع تفاعلاته ويعتق أيّدولوجيته ويتمثل ثقافته" (فليه والزكي، 2004، ص57).

أمّا من الزاوية الإدارية فيعرفه رونالد يريجيو بأنّه: "مشاعر الفرد نحو المؤسسة التي يعمل بها، واتجاهاته نحوها وذلك يظهر بقبوله لأهدافها وقيمها، واستعداده لبذل مزيد من الجهود فيها ورغبته في البقاء عضو فيها" (أبو النصر، 2008، ص38).

يتضح من التعريفات السابقة أنّ مفهوم الانتماء يدور حول مشاعر الفرد الإيجابية تجاه كيان اجتماعي معين (أسرة، مجتمع، مدرسة، جامعة، منظمة) تدفعه هذه المشاعر إلى الارتباط الوجداني والسلوكي به وتبني أهدافه وقيمته، والاندماج الكامل به، وفي ضوء ذلك نعرف انتماء الطالب للجامعة بأنّه: الارتباط الوجداني والسلوكي بجامعة واعتزازه بها والتعبير عن ذلك بتبني أهدافها والالتزام بتعليماتها والتفاعل مع أنشطتها وبرامجها، والثقة بها والدفاع عنها والترويج لها.

#### أبعاد الانتماء:

يتضمن الانتماء عدة أبعاد تشكل بمجموعها القيمة الكلية له، وقد أشار العامر (2005) إلى أنّ أبعاد الانتماء تتمثل ب: الهوية، الجماعة، الولاء، الالتزام، والتواد. وسوف نعرّف بكل بعد بصورة مختصرة على النحو الآتي:

#### 1-الولاء

الولاء هو أول مظاهر الانتماء وأدنى درجاته، ويتمثل بالمساندة الوجدانية والحب والإخلاص للمؤسسة والقبول لأهدافها وقيمها، ولا يلزم منه المساندة السلوكية للمنظمة؛ إذ إنّهُ يدخل في جانب الاتجاه والتفضيل مع عدم الرغبة في الاندماج الكلي بالمنظمة.

#### 2-التواد

يُعدُّ أعلى درجة من الولاء؛ حيث يتجاوز الحب والإخلاص إلى القناعة بالارتباط بالمنظمة، وقد أكد عبد الحميد وآخرون (1995، 454) أنّ التواد يمثل الحاجة إلى الانضمام إلى الجماعة وهو من أهم الدوافع الإنسانية الأساسية في تكوين العلاقات والروابط والصدقات، ويشير إلى مدى



التعاطف الوجداني بين أفراد الجماعة والميل إلى المحبة والعطاء والإيثار والتراحم يهدف التوحد مع الجماعة.

### 3-الجماعة

يعبر عنها بتوحد الأفراد مع الهدف العام للكيان الذي ينتمون إليه، وتعزز الجماعية كل من الميل إلى المحبة والتفاعل والاجتماعية وجميعها تسهم في تقوية الانتماء من خلال الاستمتاع بالتفاعل الحميم للتأكيد والتفاعل المتبادل (أحمد، 1991، ص 17). وبذلك لا يمكن أن يكون هناك انتماء في غياب الاندماج الكامل مع الجماعة.

### 4-الالتزام

الالتزام يمثل أعلى مستويات الشعور الإيجابي؛ حيث يصل بالفرد إلى درجة الاتحاد مع الجماعة والتماهي معها، والتفاني في تبني قيمها وتنفيذ أنشطتها وتحقيق أهدافها، وتحمل مسؤوليات هذا الارتباط بقناعة وحب. وقد أشار منصور وآخرون (2003، ص 137) إلى أنّ الجماعية تؤكد الانسجام والتناغم والإجماع، من خلال التمسك بنظم ومعايير الجماعة؛ لذا فإنّها تولد ضغوطاً فاعلة نحو الالتزام بها فيترسخ الإقبال والإذعان الواعي واللاوعي بوصفه آلية رئيسة لتحقيق الإجماع وتجنب النزاع.

### 5-الهوية

الهوية وفقاً لقاموس (Webster) هي: "تشابه المبادئ والصفات والأسس في العنصر، والتواجد المستمر لها والتوحد مع عناصرها واستيعاب صفاتها، هي حالة كون الشيء له نفس صفات الشيء الآخر الموصوفة" (Webster, 1986, P1123). كما تعرف بأنّها: "جملة المعالم المميزة للشيء، والتي تجعله هو بحيث لا تخطئ في تمييزه عن غيره من الأشياء" (وظفة، 2013، ص 161).

وفي ضوء ذلك فإنّ الهوية الشخصية هي السمات المميزة للفرد بحيث يكون مستقلاً عن غيره من الأفراد، أمّا بالنسبة لهوية المنظمة فهي جملة من السمات والقيم، والأعراف، والتقاليد التي تميز المنظمة عن غيرها، والتي تظهر في سلوك منتسبيها.

وتمثل الهوية أعمق بعد للانتماء وأبرز تجلياته؛ حيث يصطبغ الفرد بصبغة مؤسسته ويُظهر ذلك بتبنيه لثقافتها وقيمها، والاعتزاز والافتخار بها والدفاع عنها والترويج لها.



## أهمية انتماء الطلبة للجامعة:

الانتماء يمثل اندماج ذات الفرد في ذات أوسع منها ليصبح بهذا الدمج جزءاً في منظومة لها هويتها وشخصيتها الاعتبارية، وهذا الدمج إذا صدر عن إيمان وإخلاص يدفع الفرد إلى التماهي في هذه المنظومة والاندماج الكامل فكرياً وسلوكياً وحمائياً والاعتزاز بالانضمام إليها، من خلال العمل الجاد والتفاعل مع أفرادها من أجل الصالح العام، فالانتماء يدفع للعطاء والارتقاء؛ ولذلك فإنَّ العمل المخلص والتضحية المستمرة تصبح مقياساً للانتماء (سليمان، 2013، ص 87).

كما أنَّ الانتماء من المقومات التي تدعم الثقة وتعززها بين أفراد المنظمة الواحدة، فهي تعتمد على مدى الاستعداد للوقوف خلف أهداف المنظمة وغاياتها (ملحم، 2009، ص 32)، وقد أشار المغربي (2016، ص 191) إلى أنَّ الانتماء يزيد من القبول بأهداف المؤسسة وقيمها، ويؤدي إلى بذل أكبر عطاء ممكن لصالحها مع رغبة قوية في الاستمرار في عضويتها والدفاع عنها وتحسين سمعتها.

إنَّ انتماء الطلبة للجامعة يحقق الكثير من الفوائد للطلاب وللجامعة على حد سواء وفيما يلي عرض لأبرز هذه الفوائد:

### الفوائد العائدة على الطالب:

1. شعور الطالب بالأمن والطمأنينة على مستقبله لقناعته بأهداف الجامعة وأنظمتها وبرامجها.
2. إشباع حاجة تقدير الذات من خلال الشعور بالانتماء إلى كيان له قيمته ومكانته المجتمعية.
3. إشباع حاجة تحقيق الذات من خلال المشاركة الفاعلة في أنشطة الجامعة وفعاليتها المتنوعة.
4. اكتساب دافعية قوية نحو التعلم واكتساب المعارف والمهارات؛ نظراً للاستقرار النفسي والثقة بمصادرهما.
5. اكتساب قيم الحب والتعاون والمشاركة والتفاني والقبول بالآخر، والوفاء والخلاص وغيرها من القيم السامية من خلال الاندماج الكامل بمجتمع الجامعة.
6. إطلاق القدرات الشخصية واكتساب مهارات حياتية متنوعة من خلال برامج الجامعة المتنوعة والتفاعل مع الآخرين من أساتذة وموظفين زملاء.



### الفوائد العائدة على الجامعة وأبرزها:

1. توفير بيئة حافزة وفاعلة لتحقيق أهداف الجامعة من خلال قبول الطلبة لأهدافها وقناعتهم ببرامجها وخضوعهم لأنظمتها.
  2. تحقيق مستوى عال من رضا المستفيدين، الأمر الذي يعزز ثقة الجامعة بنفسها وكفاءة برامجها وسياساتها.
  3. تمكين الجامعة من الاحتفاظ بالطلبة بوصفهم عملاء وذلك مؤشراً على نجاحها.
  4. الاستثمار الأمثل لموارد الجامعة وتخفيض الفاقد بسبب الرسوب والتسرب.
  5. تحسن سمعة الجامعة.
  6. اكتساب قنوات إعلامية متعددة من خلال الطلبة للترويج للجامعة.
- منهجية البحث وإجراءاته  
1-مجتمع البحث وعينته

تمثل مجتمع البحث بجميع طلبة البكالوريوس في جامعة إب للعام الجامعي 2022/2021م البالغ عددهم (9360) فرداً، اختار منهم الباحثان عينة عشوائية طبقية تناسبية بنسبة (10%) من كل طبقة وبلغ حجم العينة (936) فرداً.

2-خصائص عينة البحث

تمثلت خصائص عينة البحث بالمتغيرات الممثلة لمجتمع البحث وهي: الكلية، الجنس. وفيما يأتي عرض لهذه الخصائص:

أ-توزيع عينة البحث وفقاً لمتغير الكلية  
جدول (3):

توزيع عينة البحث وفقاً لمتغير الكلية

الكلية	الطب	الأسنان	الهندسة	العلوم	الزراعة	الآداب	التجارة	التربية	القانون	الإجمالي
المجتمع	903	547	854	1307	143	926	2362	844	1474	9360
%	9,65	5,84	9,12	13,96	1,53	9,89	25,24	9,02	15,75	100
العينة	90	55	85	131	15	93	236	84	147	936
%	9,62	5,88	9,08	14	1,60	9,94	25,21	8,97	15,71	100

ملاحظة. المصدر: (جامعة إب. 2022)

<sup>1</sup> استبعد الباحثان من المجتمع الكلية التطبيقية في النادرة والكلية النوعية في السدة لصعوبة الحصول على استجابة منهما بسبب بعدهما الكبير.

يتضح من الجدول (3) أنَّ نسبة تمثيل الكليات في عينة البحث كان مساوياً لنسبة تمثيلها في المجتمع مع وجود انحراف طفيف في جزئيات النسبة.

ب. توزيع عينة البحث وفقاً لمتغير النوع

جدول (4):

توزيع عينة البحث وفقاً لمتغير النوع

النوع	ذ	ث	مج
حجم المجتمع	5883	3477	9360
% في المجتمع	62.85	37.15	100
حجم العينة	588	348	936
% في العينة	62,82	37.18	100

يتضح من الجدول (4) أنَّ نسبة تمثيل كل طبقة من النوع في عينة البحث كان مساوياً لنسبة تمثيلها في المجتمع مع وجود انحراف طفيف في جزئيات النسبة.

3-أداة البحث

لجمع بيانات الدراسة الميدانية استخدم الباحثان استبانة مكونة من ثلاثة أجزاء تضمن الجزء الأول خصائص العينة، وتضمن الجزء الثاني مؤشرات المتغير المستقل (أخلاقيات المهنة) وتضمن الجزء الثالث مؤشرات المتغير التابع (الانتماء للجامعة) كما هو مبين في الجدول الآتي:

جدول (5):

محاوير أدوات البحث ومجالات كل محور ومؤشراته

المتغير	المجال	عدد المؤشرات
خصائص العينة	الكلية	9
	النوع	2
المستقل (أخلاقيات المهنة)	المستوى	4
	الأخلاقيات تجاه الجامعة والزملاء	7
	الأخلاقيات الشخصية	10
	الأخلاقيات تجاه الطلبة	10
	الأخلاقيات تجاه الأداء المهني	12
	الإجمالي	39

عدد المؤشرات	المجال	المتغير
6	المساندة الوجدانية	التابع (الانتماء للجامعة)
5	التقدير والاهتمام	
7	العلاقة والارتباط	
18	الإجمالي	

#### 4-صدق أداة البحث وثباتها

استخدم الباحثان التجزئة النصفية ومعادلة ألفا كرونباخ للتأكد من ثبات الأداة، وقد بلغت قيمة معامل الارتباط الكلي بين جزئي الأداة (0.84) وقيمة ألفا كرونباخ (0.97)، وللتعرف على الاتساق الداخلي وترابط مجالات كل متغير فيما بينها وارتباطها بالمتغير إجمالاً استخدم الباحثان معامل ارتباط بيرسون وكانت النتائج كالآتي:

#### جدول (6):

قيم معاملات الارتباط المتبادل بين مجالات المتغير المستقل وبين المتغير إجمالاً

إجمالي المتغير	الأخلاقيات تجاه المهني	الأخلاقيات تجاه الطلبة	الأخلاقيات الشخصية	الأخلاقيات تجاه الجامعة والزملاء	المجال
.920**	.756**	.792**	.817**	1	الأخلاقيات تجاه الجامعة والزملاء
.925**	.766**	.784**	1		الأخلاقيات الشخصية
.912**	.758**	1			الأخلاقيات تجاه الطلبة
.887**	1				الأخلاقيات تجاه الأداء المهني
1					إجمالي المتغير

ملاحظة. \*\* جميع قيم معامل الارتباط دالة عند مستوى الدلالة (0.05)

يتضح من الجدول (6) أنّ الارتباط المتبادل بين مجالات المتغير المستقل فيما بينها من جهة وبينها وبين إجمالي المتغير ارتباط قوي جداً؛ حيث إنّ جميع القيم تقع ضمن نطاق القيمة الفترة (0.75، 100) وهي قيمة ارتباط قوي جداً، وهذه النتيجة تزيد من الثقة بأداة البحث وصدقها.

جدول (7):

قيم معاملات الارتباط المتبادل بين مجالات المتغير التابع وبين المتغير إجمالاً

المجال	المساندة الوجدانية	التقدير والاهتمام	العلاقة والارتباط	الانتماء للجامعة
المساندة الوجدانية	1	.593**	.534**	.794**
التقدير والاهتمام		1	.565**	.790**
العلاقة والارتباط			1	.756**
الانتماء للجامعة				1

ملاحظة. \*\* جميع قيم معامل الارتباط دالة عند مستوى الدلالة (0.00)

يتضح من الجدول (7) أنَّ الارتباط المتبادل بين مجالات المتغير التابع فيما بينها ارتباط قوي؛ حيثُ إنّ جميع القيم تقع ضمن نطاق الفترة (0.50، 0.74) وهي فترة الارتباط (قوي)، أمّا ارتباط الأبعاد إجمالي المتغير فهو ارتباط قوي جداً؛ حيثُ إنّ جميع القيم تقع ضمن نطاق القيمة (0.75، 100) وهي قيمة ارتباط قوي جداً، وهذه النتيجة تزيد من الثقة بأداة البحث وصدقها.

5- حدود ثقة المقياس

أ- حدود مقياس الارتباط

جدول (8)

حدود مقياس الارتباط

الحدود	من	إلى	قوة الارتباط
0.1	0.25	0.50	ضعيفة
0.24	0.49	0.74	متوسطة
			قوية جداً

ب- الحدود الحقيقية لبدائل مقياس الأداة

جدول (9):

الحدود الحقيقية لبدائل مقياس الأداة

درجة البديل	1	2	3	4	5
حدود من	1	1.80	2.60	3.40	4.20
البديل إلى	1.79	2.59	3.39	4.19	5
الدلالة اللفظية	ضعيفة جداً	ضعيفة	متوسطة	كبيرة	كبيرة جداً

## 6- الأساليب الإحصائية المستخدمة في معالجة بيانات الدراسة الميدانية

1. التكرارات والنسب المئوية لعرض خصائص عينة البحث.
2. اختبار ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) لمعرفة صدق أداة البحث وثباتها.
3. معامل ارتباط بيرسون (Person's Correlation) لاختبار الصدق البنائي للأداة.
4. المتوسط الحسابي للتعرف على تقديرات عينة البحث لمستوى متغيري البحث.
5. الانحراف المعياري لقياس تشتت واتفاق تقديرات عينة البحث لمستوى متغيري البحث.
6. الاختبار التائي (T.Test) للكشف عن الفروق في تقديرات عينة البحث وفقاً لمتغير النوع.
7. تحليل التباين الأحادي (One Way Anova) للكشف عن الفروق في تقديرات عينة البحث وفقاً لمتغير الكلية.
8. اختبار (LSD) لتحديد اتجاهات الفروق الدالة في تقديرات عينة البحث وفقاً لمتغير الكلية.
9. الانحدار الخطي البسيط (Regression Analyses) لدراسة أثر المتغير المستقل على المتغير التابع.

عرض النتائج ومناقشتها:

النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الأول:

ما مستوى التزام أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة إب بأخلاقيات المهنة؟  
للإجابة عن هذا السؤال استخدم الباحثان المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، وكانت النتائج كما هو موضح في الجدول الآتي:

جدول (10):

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات المتغير المستقل (أخلاقيات المهنة)

م	المجال	الترتيب حسب المتوسط	المتوسط	الانحراف المعياري	المستوى
1	الأخلاقيات تجاه الجامعة والزملاء	1	3.13	0.90	متوسط
2	الأخلاقيات الشخصية	2	2.96	0.89	متوسط
3	الأخلاقيات تجاه الطلبة	4	2.50	0.90	منخفض
4	لأخلاقيات تجاه الأداء المهني	3	2.65	0.85	متوسط
	المتوسط العام لمجالات المتغير المستقل		2.81	0.81	متوسط

يتضح من البيانات في الجدول (10) أنّ المستوى العام للالتزام أعضاء هيئة التدريس في جامعة إب بأخلاقيات المهنة متوسط، وذلك بدلالة المتوسط الحسابي الإجمالي الذي بلغ (2.81)، وانحراف معياري لم يتجاوز (0.81) درجة؛ وهذا يدل على اتفاق أفراد العينة على هذا المستوى وعدم تباين آرائهم في ذلك. أمّا على مستوى المجالات فقد حصلت ثلاثة مجالات على تقدير متوسط هي: الأخلاقيات تجاه الجامعة والزملاء، الأخلاقيات الشخصية، والأخلاقيات تجاه الأداء المهني؛ بينما حصل مجال واحد على تقدير منخفض وهو مجال الأخلاقيات تجاه الطلبة. والحقيقة أنّ النتيجة الإجمالية لمستوى الالتزام بأخلاقيات المهنة غير مقبولة تربويًا؛ كون أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة يجب أن يكونوا على درجة عالية من الالتزام الخلقى بوصفهم قدوة ونماذجًا ليس للطلبة فحسب، بل لجميع أبناء المجتمع.

ومن خلال الجدول يتبين أنّ أعلى مستوى كان لمجال الأخلاقيات تجاه الجامعة والزملاء؛ حيث بلغت قيمة متوسطه الحسابي (3.13)؛ وهذه النتيجة تعزى إلى ما يلمسه الطلبة من احترام الأساتذة لأنظمة ولوائح الجامعة في تعاملاتهم، وكذلك ما يظهره الأساتذة من علاقة جيدة مع الرؤساء، والاحترام متبادل بين الزملاء وتجنب الإساءة إليهم أو الانتقاص منهم في أثناء المحاضرات. ومع ذلك فإنّ هذا المستوى يُعدُّ في الحد الأدنى مما يجب أن يكون عليه.

أمّا أقل مستوى فكان لمجال الأخلاقيات تجاه الطلبة؛ حيث حصل على أقل متوسط لم تتجاوز قيمته (2.50) وانحراف معياري درجته (0.90)؛ وهذه الدرجة تدل على اتفاق أفراد العينة على هذا التقدير وعدم تباين آرائهم، وتعزى هذه النتيجة إلى ضعف العلاقة بين الأساتذة والطلبة واقتصرها على اللقاء في قاعة المحاضرات، وغياب ساعات الدوام المكتبي للأساتذة التي تتيح لهم الجلوس مع الطلبة والاستماع إليهم وحل مشكلاتهم، يضاف إلى ذلك غياب البرامج التدريبية المهنية لأعضاء الهيئة التدريسية الهادفة إلى تنمية مهارات التعامل مع الطلبة.

### النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الثاني:

هل توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha=0.05$ ) فأقل في تقديرات عينة البحث لمستوى التزام أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة إب بأخلاقيات المهنة تعزى لمتغيري النوع والكلية؟



للإجابة عن هذا السؤال استخدم الباحثان الاختبار التائي (T.Test) للكشف عن الفروق في تقديرات عينة البحث لمستوى التزام أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة إب بأخلاقيات المهنة تعزى لمتغير النوع، وتحليل التباين الأحادي (One Way Anova) للكشف عن الفروق التي تعزى لمتغير الكلية، وكانت النتائج على النحو الآتي:

### 1-متغير النوع

#### جدول (11):

نتائج الاختبار التائي لعينتين مستقلتين للتعرف على دلالة الفروق في تقديرات عينة البحث لمستوى التزام أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة إب بأخلاقيات المهنة تعزى لمتغير النوع

النوع	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة (t)	درجة الحرية	مستوى الدلالة	نتيجة الاختبار
ذكر	588	2.73	0.83	-3.84	934	0.000	توجد فروق
أنثى	348	2.94	0.74				لصالح الإناث

تشير النتائج في الجدول (11) إلى وجود فروق دالة إحصائية في تقديرات عينة البحث لمستوى التزام أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة إب بأخلاقيات المهنة تعزى لمتغير النوع؛ إذ إنَّ قيمة مستوى الدلالة جاءت أقل من (0.05) فأقل، ومن خلال مقارنة قيم المتوسطات يتضح أنَّ قيم متوسطات الإناث أكبر من قيم متوسطات الذكور؛ وعليه فإنَّ الفروق جاءت لصالح الإناث. ولعل هذه النتائج تعزى إلى مراعاة أعضاء الهيئة التدريسية للقيم الدينية والأعراف المجتمعية في التعامل مع الطالبات، بالإضافة إلى أنَّ الإناث أقل احتكاكاً بأعضاء الهيئة التدريسية أو الدخول معهم في تباين آراء؛ الأمر الذي انعكس على تقديراتهن مستوى التزامهم بأخلاقيات المهنة.

### 2-متغير الكلية:

#### جدول (12):

نتائج تحليل التباين الأحادي للتعرف على دلالة الفروق في تقديرات عينة البحث لمستوى التزام أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة إب بأخلاقيات المهنة تعزى لمتغير الكلية

الخبرة	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	F	Sig.	نتيجة الاختبار
بين المجموعات	43.018	8	5.377	8.73	0.00	توجد فروق
داخل المجموعات	570.754	927	0.616			
الإجمالي	613.772	935				



تشير النتائج في الجدول (12) إلى وجود فروق دالة إحصائية في تقديرات أفراد عينة البحث لمستوى التزام أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة إب بأخلاقيات المهنة تعزى لمتغير الكلية على المستوى الإجمالي؛ حيث إن قيمة مستوى الدلالة جاءت أقل من (0.05)، ولمعرفة اتجاه الفروق استخدم الباحثان اختبار LSD وكانت النتائج كالآتي:  
جدول (13):

اتجاه دلالة الفروق في تقديرات عينة البحث لمستوى التزام أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة إب  
بأخلاقيات المهنة تعزى لمتغير الكلية

الاتجاه لصالح	مستوى الدلالة	الفرق بين (I-I)	(I)متوسط	(I)الكلية	(I)الكلية
العلوم	0.003	-3.2555*	2.9756	العلوم	الطب والعلوم
الآداب	0.000	-4.7936*	3.1294	الآداب	الصحية
التربية	0.000	-5.9391*	3.2439	التربية	(2.6500)
العلوم	0.001	-4.2812*	2.9756	العلوم	طب الأسنان
الآداب	0.000	-5.8193-	3.1294	الآداب	2.5474
التربية	0.000	-6.9648*	3.2439	التربية	
العلوم	0.036	-2.2893-	2.9756	العلوم	الهندسة
الآداب	0.001	-3.8274*	3.1294	الآداب	2.7466
التربية	0.000	-4.9729*	3.2439	التربية	
العلوم	0.007	.57941*	2.3962	الزراعة	
العلوم	0.004	.24665*	2.7289	العلوم الإدارية	العلوم
التربية	0.015	-.26835*	3.2439	التربية	2.9756
العلوم	0.001	.32202*	2.6535	القانون	
الآداب	0.001	-.73321*	3.1294	الآداب	الزراعة
التربية	0.000	-.84776*	3.2439	التربية	2.3962
الآداب	0.000	.40046*	2.7289	العلوم الإدارية	الآداب
الآداب	0.000	.47582*	2.6535	القانون	3.1294
التربية	0.000	-.51500*	3.2439	التربية	العلوم الإدارية
					2.7289
التربية	0.000	.59037*	2.6535	القانون	التربية
					3.2439



يتضح من الجدول (13) أنّ اتجاه جميع دلالة الفروق جاء لصالح كليات: العلوم والآداب والتربية على حساب بقية الكليات، وهذا يعني أنّ تقييم أفراد العينة في هذه الكليات لمستوى التزام أعضاء هيئة التدريس فيها أعلى من تقييم أفراد العينة في بقية الكليات لمستوى التزام أعضاء هيئة التدريس فيها، وهذه النتيجة تعزى إلى ما يمتلكه أعضاء هيئة التدريس في الكليات الثلاث من تأهيل تربوي متكامل؛ إذ إنّ معظم أعضاء هيئة التدريس في هذه الكليات هم في الأصل من مخرجات كلية التربية وكانوا ضمن كادرها؛ كونها الكلية الأم وبعد إنشاء جامعة إب انتقلوا إلى كليتي الآداب والعلوم؛ نظرا لتقارب التخصصات في هاتين الكليتين مع التخصصات في كلية التربية.

### النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الثالث:

ما مستوى انتماء طلبة جامعة إب إلى الجامعة؟  
للإجابة عن هذا السؤال استخدم الباحثان المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، وكانت النتائج كما هو موضح في الجدول الآتي:

### جدول (14):

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات المتغير التابع (انتماء الطلبة للجامعة)

م	المجال	الترتيب حسب المتوسط	المتوسط	الانحراف المعياري	المستوى
1	المساندة الوجدانية	1	2.87	1.15	متوسط
2	التقدير والاهتمام	2	2.49	0.97	منخفض
3	العلاقة والارتباط	3	2.40	1.11	منخفض
	المتوسط العام لمجالات المتغير التابع		82.5	0.83	منخفض

يتضح من البيانات في الجدول (14) أنّ المستوى العام لانتماء الطلبة إلى جامعة إب منخفض؛ إذ إنّ قيمة المتوسط الحسابي الإجمالي بتقديراتهم لمستوى انتمائهم للجامعة لم تتجاوز (2.58)، وهذا النتيجة تمثل مؤشراً على وجود فجوة بين الطلبة والجامعة، وضعف اندماجهم بها، وتمثل أيضاً مؤشراً على ضعف رضا الطلبة عن الجامعة، كما أنّ تدني درجة الانحراف المعياري التي لم تزد عن (0.83) تمثل مؤشراً على اتفاق أفراد العينة على هذا التقدير، وأنّ النتيجة تحظى بشبه إجماع وليست مجرد رأي متطرف لبعض أفراد العينة.



أما النتيجة على مستوى المجالات فلا تبعد كثيرًا عن النتيجة الإجمالية؛ حيث حصل مجال التقدير والاهتمام ومجال العلاقة والارتباط على تقدير منخفض بقيمتين متقاربتين لمتوسطيهما الحسابي هما (2.49) للأول و(2.40) للثاني، أمّا مجال المساندة الوجدانية فهو الوحيد الذي حصل على تقدير متوسط بلغت قيمة متوسطه الحسابي (2.87)، وهذا المجال يمثل أقل مستويات الانتماء؛ كونه لا يعدو أن يكون مجرد نوع من المشاعر الداخلية تجاه الجامعة بوصفها مؤسسة علمية تمثل محطة من محطات الطالب في مسيرته العلمية، أو قد تكون تلك المساندة الوجدانية في الرغبة أن تنال الجامعة حقها من الاهتمام والدعم المجتمعي الذي تستحقها، أو الشعور بالرضا عن الانتماء للجامعة بوصفها جامعة حكومية معترف بها خارجياً.

إنّ مستوى انتماء طلبة جامعة إب لها سواء على المستوى الإجمالي أو على مستوى المجالات نتيجة تثير الكثير من الأسئلة وتتطلب وقفة جادة من قيادة الجامعة للتعرف على الأسباب الكامنة وراء هذا التدني في الانتماء لها ووضع المعالجات المناسبة لذلك.

#### النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الرابع:

هل توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha=0.05$ ) فأقل في تقديرات عينة البحث لمستوى انتمائهم لجامعة إب تعزى لمتغيري البحث (النوع، الكلية)؟

للإجابة عن هذا السؤال استخدم الباحثان الاختبار التائي (T.Test) للتعرف على دلالة الفروق في تقديرات عينة البحث وفقاً لمتغير النوع، وتحليل التباين الأحادي (One Way Anova) للتعرف على دلالة الفروق في تقديرات عينة البحث وفقاً لمتغير الكلية، وكانت النتائج على النحو الآتي:

#### 1-متغير النوع

جدول (15):

نتائج الاختبار التائي لعينتين مستقلتين للتعرف على دلالة الفروق في تقديرات عينة البحث لمستوى انتمائهم لجامعة إب تعزى لمتغير النوع

النوع	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة (t)	درجة الحرية	مستوى الدلالة	نتيجة الاختبار
ذكر	588	2.5577	0.82619	-1.579	934	0.115	لا توجد فروق
أنثى	348	2.6466	0.8417				

تشير النتائج في الجدول (15) إلى أنه لا توجد فروق دالة إحصائية في تقديرات عينة البحث لمستوى انتمائهم لجامعة إب تعزى لمتغير النوع؛ حيث إن قيمة مستوى الدلالة جاءت أكبر من (0.05). وهذا يشير إلى اتفاق جميع أفراد عينة البحث بنوعهم (ذكور، إناث) على ضعف مستوى انتمائهم للجامعة، وأن الفروق بين تقديراتهم ليس لها أي دلالة إحصائية.

## 2-متغير الكلية

جدول (16):

نتائج تحليل التباين الأحادي للتعرف على دلالة الفروق في تقديرات عينة البحث لمستوى انتمائهم لجامعة إب تعزى لمتغير الكلية

الدرجة	مجموع المربعات	متوسط المربعات	F	Sig.	نتيجة الاختبار
بين المجموعات	48.502	6.063			
داخل المجموعات	599.738	0.647	9.371	0.085	لا توجد فروق
الإجمالي	648.241	935			

تشير النتائج في الجدول (16) إلى أنه لا توجد فروق دالة إحصائية في تقديرات أفراد عينة البحث لمستوى انتمائهم لجامعة إب تعزى لمتغير الكلية؛ حيث إن قيمة مستوى الدلالة جاءت أكبر من (0.05) فأقل، وهذه النتيجة تدل على اتفاق أفراد العينة باختلاف كلياتهم على أن مستوى انتمائهم للجامعة ضعيف، وعدم وجود الفروق أمر طبيعي؛ حيث إن ظروف ومشكلات الكليات تكاد تكون متطابقة، كما أن جميع الكليات تخضع في تعاملها مع الطلبة لأنظمة إدارية ولوائح موحدة.

## النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الخامس:

هل يوجد أثر دال إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha=0.05$ ) فأقل، لمستوى التزام أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة إب بأخلاقيات المهنة على انتماء الطلبة للجامعة؟

للإجابة عن هذا السؤال استخدم الباحثان الانحدار الخطي البسيط (Regression Analyses)، وذلك للتعرف على التأثير الإجمالي لمستوى التزام أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة إب بأخلاقيات المهنة في انتماء الطلبة للجامعة، وعلى تأثير كل مجال من مجالات المتغير المستقل في المتغير التابع، وكانت النتائج على النحو الآتي:



## 1- اختبار التأثير الإجمالي لمستوى التزام أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة إب بأخلاقيات المهنة في انتماء الطلبة للجامعة

جدول (17):

نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط لتأثير أخلاقيات المهنة في مستوى انتماء الطلبة للجامعة

النموذج	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	F المحسوبة	مستوى الدلالة	النتيجة
الانحدار	189.474	1	189.474			
الخطأ	458.766	934	0.491	385.750	0.000	
الإجمالي	648.241	935				
المتغير	المعامل	الخطأ المعياري	T المحسوبة	مستوى الدلالة	يوجد تأثير دال إحصائياً	
الثابت	1.026	0.083	12.384	0.000		
أخلاقيات المهنة	0.556	0.028	19.641	0.000		

معامل الارتباط  $R = 0.54$  (ارتباط قوي) معامل التحديد  $R^2 = 0.29$

تشير البيانات في الجدول (17) إلى وجود علاقة تأثير إيجابي قوية لمستوى التزام أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة إب بأخلاقيات المهنة في انتماء الطلبة للجامعة، وذلك بدلالة قيمة معامل الارتباط (R) التي بلغت (0.54)، ومن قيمة  $(R^2)$  يتبين أنّ القدرة التفسيرية لعلاقة التأثير تبلغ (0.29)، وهذا يعني أنّ مستوى التزام أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة إب بأخلاقيات المهنة يفسر (29%) من التغيرات على انتماء الطلبة للجامعة وأنّ (71%) من التغيرات تعزى لمتغيرات أخرى، أي: أنّ كلما زاد مستوى التزام أعضاء هيئة التدريس بأخلاقيات المهنة درجة واحدة يزداد مستوى انتماء الطلبة للجامعة بمقدار (0.29) درجة.

وبالرجوع إلى نتائج تحليل التباين في الجدول يتبين معنوية نموذج الانحدار؛ حيث إنّ مستوى الدلالة لقيمة (F) هو (0.00) وهي أقل من (0.05)، كما أنّ البيانات تشير إلى معنوية نتيجة الانحدار؛ حيث إنّ مستوى الدلالة لقيمة (T) جاء عند القيمة (0.00)، وهي أقل من (0.05)؛ وعليه فإنّ التأثير دال إحصائياً. وفي ضوء ذلك فإنّ نموذج الانحدار المقدر للتأثير سيكون على الصورة الآتية:

الانتماء إلى الجامعة =  $1.026 + 0.556$  (مستوى الالتزام بأخلاقيات المهنة)

2- اختبار تأثير مجالات المتغير المستقل (أخلاقيات المهنة) في المتغير التابع (انتماء الطلبة

للجامعة):

أ. اختبار تأثير مجال الأخلاقيات تجاه الجامعة والزملاء على انتماء الطلبة للجامعة

جدول (18):

نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط لتأثير مجال الأخلاقيات تجاه الجامعة والزملاء في مستوى انتماء الطلبة للجامعة

النتيجة	مستوى الدلالة	F المحسوبة	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	النموذج
			161.036	1	161.036	الانحدار
	.000	308.716	0.522	934	487.205	الخطأ
				935	648.241	الإجمالي
يوجد تأثير	دال إحصائياً	مستوى الدلالة	T المحسوبة	الخطأ المعياري	المعامل	المتغير
		0.000	13.572	0.085	1.155	الثابت
		0.000	17.570	0.026	0.457	الأخلاقيات تجاه الجامعة والزملاء

معامل الارتباط = 0.48 (ارتباط متوسط) معامل التحديد  $R^2 = 0.23$

تشير البيانات في الجدول (18) إلى وجود علاقة تأثير إيجابي متوسطة لمستوى التزام أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة إب بالأخلاقيات تجاه الجامعة والزملاء على انتماء الطلبة للجامعة، وذلك بدلالة قيمة معامل الارتباط (R) التي بلغت (0.48)، ومن قيمة ( $R^2$ ) يتبين أنّ القدرة التفسيرية لعلاقة التأثير تبلغ (0.23)؛ وهذا يعني أنّ مستوى التزام أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة إب بالأخلاقيات تجاه الجامعة والزملاء يفسر (23%) من التغيرات على انتماء الطلبة للجامعة وأنّ (77%) من التغيرات تعزى لمتغيرات أخرى، أي: أنّه كلما زاد مستوى التزام أعضاء هيئة التدريس بالأخلاقيات تجاه الجامعة والزملاء درجة واحدة يزداد مستوى انتماء الطلبة للجامعة بمقدار (0.23) درجة.

وبالرجوع إلى نتائج تحليل التباين في الجدول يتبين معنوية نموذج الانحدار؛ إذ إنَّ مستوى الدلالة لقيمة (F) يقع عند (0.000) وهي أقل من (0.05)، كما أنَّ البيانات تشير إلى معنوية نتيجة الانحدار؛ حيثُ إنَّ مستوى الدلالة لقيمة (T) جاء عند القيمة (0.00) وهي أقل من (0.05)؛ وعليه فإنَّ التأثير دال إحصائياً، وفي ضوء ذلك فإنَّ نموذج الانحدار المقدر للتأثير سيكون على الصورة الآتية:

الانتماء إلى الجامعة = 1.155 + 0.457 (مستوى الالتزام بالأخلاقيات تجاه الجامعة والزملاء)

ب. اختبار تأثير مجال الأخلاقيات الشخصية على انتماء الطلبة للجامعة

جدول (19):

نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط لتأثير الأخلاقيات الشخصية في مستوى انتماء الطلبة للجامعة

النموذج	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	F المحسوبة	مستوى الدلالة	النتيجة
الانحدار	176.969	1	176.969	350.730	0.000	
الخطأ	471.272	934	0.505			
الإجمالي	648.241	935				يوجد تأثير
المتغير	المعامل	الخطأ المعياري	T المحسوبة	مستوى الدلالة	دال إحصائياً	الثابت
الأخلاقيات الشخصية	0.488	0.026	17.570	0.000		
	1.145	0.081	13.572	0.000		

معامل الارتباط  $R = 0.52$  (ارتباط قوي) معامل التحديد  $R^2 = 0.27$

تشير البيانات في الجدول (19) إلى وجود علاقة تأثير إيجابي قوية لمستوى التزام أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة إب بالأخلاقيات الشخصية في انتماء الطلبة للجامعة، وذلك بدلالة قيمة معامل الارتباط (R) التي بلغت (0.52)، ومن قيمة ( $R^2$ ) يتبين أنَّ القدرة التفسيرية لعلاقة التأثير تبلغ (0.27)؛ وهذا يعني أنَّ مستوى التزام أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة إب بالأخلاقيات الشخصية يفسر (27%) من التغيرات على انتماء الطلبة للجامعة وأنَّ (73%) من التغيرات تعزى لمتغيرات أخرى، أي: أنَّه كلما زاد مستوى التزام أعضاء هيئة التدريس بالأخلاقيات الشخصية درجة واحدة يزداد مستوى انتماء الطلبة للجامعة مقدار (0.27) درجة.



وبالرجوع إلى نتائج تحليل التباين في الجدول يتبين معنوية نموذج الانحدار؛ حيثُ إنَّ مستوى الدلالة لقيمة (F) يقع عند(0.000) وهي أقل من(0.05)، كما أنَّ البيانات تشير إلى معنوية الانحدار؛ حيثُ إنَّ مستوى الدلالة لقيمة (T) جاء عند القيمة (0.00) وهي أقل من (0.05)؛ وعليه فإنَّ التأثير دال إحصائياً، وفي ضوء ذلك فإنَّ نموذج الانحدار المقدر للتأثير سيكون على الصورة الآتية:

الانتماء إلى الجامعة =  $1.145 + 0.488$  (مستوى الالتزام بالأخلاقيات الشخصية)

### 3- اختبار تأثير مجال الأخلاقيات تجاه الطلبة في انتماء الطلبة للجامعة جدول (20):

نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط لتأثير الأخلاقيات تجاه الطلبة في مستوى انتماء الطلبة للجامعة

النموذج	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	F المحسوبة	مستوى الدلالة	النتيجة
الانحدار	143.693	1	143.693			
الخطأ	504.548	934	0.540	265.999	.000	
الإجمالي	648.241	935				يوجد تأثير
المتغير	المعامل	الخطأ المعياري	T المحسوبة	مستوى الدلالة	دال إحصائياً.	
الثابت	1.507	0.071	21.328	0.000		
الأخلاقيات تجاه الطلبة	0.433	0.027	16.309	0.000		

معامل الارتباط  $R = 0.59$  (ارتباط قوي) معامل التحديد  $R^2 = 0.35$

تشير البيانات في الجدول (20) إلى وجود علاقة تأثير إيجابي قوية لمستوى التزام أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة إب بالأخلاقيات تجاه الطلبة في انتمائهم للجامعة، وذلك بدلالة قيمة معامل الارتباط (R) التي بلغت (0.59)، ومن قيمة (R<sup>2</sup>)، يتبين أنَّ القدرة التفسيرية لعلاقة التأثير تبلغ (0.35)؛ وهذا يعني أنَّ مستوى التزام أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة إب بالأخلاقيات تجاه الطلبة يفسر (35%) من التغييرات على انتماء الطلبة للجامعة، وأنَّ (65%) من التغييرات تعزى لمتغيرات أخرى، أي: أنَّه كلما زاد مستوى التزام أعضاء هيئة التدريس بالأخلاقيات تجاه الطلبة درجة واحدة يزداد مستوى انتماء الطلبة للجامعة (0.35) درجة.

وبالرجوع إلى نتائج تحليل التباين في الجدول يتبين معنوية نموذج الانحدار؛ حيث إن مستوى الدلالة لقيمة (F) يقع عند (0.00) وهي أقل من (0.05)، كما أن البيانات تشير إلى معنوية نتيجة الانحدار؛ إذ أن مستوى الدلالة لقيمة (T) جاء عند القيمة (0.00) وهي أقل من (0.05)؛ وعليه فإن التأثير دال إحصائياً، وفي ضوء ذلك فإن نموذج الانحدار المقدر للتأثير سيكون على الصورة الآتية:  
الانتماء إلى الجامعة =  $1.507 + 0.433$  (مستوى الالتزام بالأخلاقيات تجاه الطلبة)

د- اختبار تأثير مجال الأخلاقيات تجاه الأداء المهني في انتماء الطلبة للجامعة:  
جدول (21):

نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط لتأثير الأخلاقيات تجاه المهنة في مستوى انتماء الطلبة للجامعة

النموذج	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	F المحسوبة	مستوى الدلالة	النتيجة
الانحدار	148.128	1	148.128			
الخطأ	500.113	934	0.535	276.640	0.000	
الإجمالي	648.241	935				
المتغير	المعامل	الخطأ المعياري	T المحسوبة	مستوى الدلالة	تأثير دال إحصائياً.	يوجد
الثابت	1.351	0.078	17.254	0.000		
الأخلاقيات تجاه المهنة	0.467	0.028	16.632	0.000		

معامل الارتباط  $R = 0.55$  (ارتباط قوي) معامل التحديد  $R^2 = 0.30$

تشير البيانات في الجدول (21) إلى وجود علاقة تأثير إيجابي قوية لمستوى التزام أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة إب بالأخلاقيات تجاه الأداء المهني في انتماء الطلبة للجامعة. وذلك بدلالة قيمة معامل الارتباط (R) التي بلغت (0.55)، ومن قيمة ( $R^2$ ) يتبين أن القدرة التفسيرية لعلاقة التأثير تبلغ (0.30)؛ وهذا يعني أن مستوى التزام أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة إب بالأخلاقيات تجاه الأداء المهني يفسر (30%) من التغيرات على انتماء الطلبة للجامعة وأن (70%) من التغيرات تعزى لمتغيرات أخرى، أي: أنه كلما زاد مستوى التزام أعضاء هيئة الأخلاقيات تجاه الأداء المهني درجة واحدة يزداد مستوى انتماء الطلبة للجامعة بمقدار (0.30) درجة.

وبالرجوع إلى نتائج تحليل التباين في الجدول يتبين معنوية نموذج الانحدار عندما تكون مستوى الدلالة لقيمة (F) يقع عند (0.00) وهي أقل من (0.05)، كما أنّ البيانات تشير إلى معنوية نتيجة الانحدار؛ حيث إنّ مستوى الدلالة لقيمة (T) جاء عند القيمة (0.00) وهي أقل من (0.05)؛ وعليه فإنّ التأثير دال إحصائيًا، وفي ضوء ذلك فإنّ نموذج الانحدار المقدر للتأثير سيكون على الصورة الآتية:

الانتماء إلى الجامعة =  $1.351 + 0.467$  (مستوى الالتزام بالأخلاقيات تجاه الأداء المهني)

من العرض السابق يتضح وجود تأثير دال إحصائيًا للالتزام أعضاء هيئة التدريس في جامعة إب بأخلاقيات المهنة إجمالاً وعلى مستوى كل مجال من مجالات أخلاقيات المهنة في انتماء الطلبة للجامعة، مع وجود تفاوت في درجات التأثير للمجالات؛ فقد جاء مجال الأخلاقيات تجاه الطلبة في المرتبة الأولى بدرجة تأثير (0.35)، يليه مجال الأخلاقيات تجاه الأداء المهني بدرجة تأثير (0.30) ثم مجال الأخلاقيات الشخصية بدرجة تأثير (0.27) وفي الأخير جاء مجال الأخلاقيات تجاه الجامعة والزلاء بدرجة تأثير (0.23).

#### الاستنتاجات:

من خلال مناقشة نتائج البحث توصل الباحثان إلى الاستنتاجات الآتية:

1. إنّ مستوى التزام أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة إب لا يرتقي إلى المستوى الذي يجب أن يتناسب مع مؤسسة تربوية بحجم الجامعة؛ كونها مؤسسة يُنظر إليها على أنّها منارة يقتدي بها أفراد المجتمع ومؤسساته المختلفة.
2. إنّ تدني مستوى انتماء طلبة جامعة إب إليها يمثل تحديًا أمام قيادة الجامعة، ومؤشرًا سلبيًا على مستقبل الجامعة في حالة استمرار هذا المستوى.
3. يمثل التزام أعضاء الهيئة التدريسية بأخلاقيات المهنة عاملاً مهمًا في تعزيز انتماء الطلبة للجامعة لهذا يجب التركيز على هذا العامل.
4. لأعضاء هيئة التدريس الدور الأكبر في ربط الطلبة بالجامعة وتعزيز انتمائهم؛ كونهم أكثر كوادر الجامعة اتصالاً بهم.
5. وجود الفروق في مستوى الالتزام بأخلاقيات المهنة وفقًا لمتغير الكلية يؤكد أهمية التأهيل التربوي لأعضاء الهيئة التدريسية.



### التوصيات:

1. على قيادة الجامعة تبني البرامج المتنوعة (التوعوية التدريبية،...) لنشر ثقافة أخلاقية المهنة لدى أعضاء هيئة التدريس وتزويدهم بالكفايات التربوية اللازمة لأداء مهنتهم بكفاءة.
2. تبني نظام فاعل لتقويم أداء أعضاء الهيئة التدريسية متعدد الأبعاد (مهني، أخلاقيات، إداري) ومتعدد جهات التقييم (طلبة، رؤساء، زملاء، ذاتي).
3. وضع خطة شاملة لتحسين ثقة الطلبة بالجامعة وتعزيز انتمائهم لها.
4. وضع آليات واضحة وميسرة للاستماع إلى الطلبة والتعرف على مشكلاتهم واحتياجاتهم.
5. إشراك الطلبة المقنن في مجالس الوحدات ذات العلاقة بمصالحهم.

### المقترحات:

- بناء على نتائج البحث يوصي الباحثان بإجراء الدراسات الآتية:
1. العوامل المؤثرة في مستوى التزام أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات اليمنية بأخلاقيات المهنة.
  2. تصور مقترح لتعزيز انتماء طلبة جامعة إب للجامعة في ضوء متطلبات الميزة التنافسية.
  3. دبلوم تربوي مقترح لتأهيل كوادر الجامعات اليمنية للأداء المهني في ضوء الاتجاه نحو العميل.

### المراجع:

#### أولاً: المراجع باللغة العربية

- أحمد، عصام حسين. (1991). إدراك الهوية القومية لدى الطفل المصري [رسالة ماجستير غير منشورة]. معهد الدراسات العليا للطفولة. جامعة عين شمس.
- أسماء، حاكم، ولخضر، دولي. (2017). مساهمة أخلاقيات الإدارة في رفع مستوى الأداء الوظيفي داخل المنظمة. مجلة البشائر الاقتصادية، (2)، 261-245.
- الأشقر، وفاء محمد علي. (2014). أخلاقيات العمل الأكاديمي من وجهة نظر طلبة جامعة إربد الأهلية. مجلة كلية التربية. 3(158)، 395-373.



- البابطين، عبد الرحمن بن عبد الوهاب. (2007). ممارسة الأستاذ الجامعي للعلاقات الإنسانية كما يراها طلاب كلية الجامعة بجامعة الملك سعود. الجمعية العلمية للعلوم التربوية والنفسية. رسالة التربية وعلم النفس، (29)، 145-169.
- بدوي، أحمد زكي. (1982). معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية. مكتبة لبنان.
- ابن حنبل، أحمد. (2001). المسند. (شعيب الأرنؤوط وعادل مرشد، محققان). مؤسسة الرسالة.
- الترمذي، محمد بن عيسى. (1975). سنن الترمذي. (أحمد محمد شاكر، محقق). (ط2)، مكتبة ومطبعة مصطفى البابي الحلبي.
- جامعة إب. (2022). إحصائية الطلبة المقيدين للعام الجامعي 2021/2022.
- الجبلي، سعاد قاسم علي. (2012). قيم العمل لدى القيادات الأكاديمية والإدارية في جامعة تعز [رسالة ماجستير غير منشورة]. كلية التربية، جامعة تعز.
- أبو حميدان، يوسف عبد الوهاب، وسليم، سواقد ساري. (2008). الصفات الواجب توافرها في عضو هيئة التدريس كما يراها طلبة جامعة مؤتة. مجلة دمشق للعلوم التربوية، 24(1)، 175-200.
- حيدر، عبد الواحد سعيد محمد. (2021). درجة ممارسة عضو هيئة التدريس بجامعة تعز فرع التربية لأخلاقيات مهنة التدريس من وجهة نظر الطلبة. مجلة العلوم التربوية والدراستات الإنسانية جامعة تعز، 6(14)، 339-367.
- الخرابشة، عمر محمد، والربابعة، جعفر كامل. (2008). مدى التزام أعضاء هيئة التدريس في كلية الأميرة عالية الجامعية بجامعة البلقاء التطبيقية في الأردن بالأخلاقيات المهنية من وجهة نظر الطالبات. مجلة اتحاد الجامعات العربية، (50)، 437-471.
- سالم، أماني صبري حسن. (2017). تصور مقترح لميثاق أخلاقي لمهنة التدريس من وجهة نظر أساتذة التربية. مجلة كلية التربية، (22)، 697-793.
- السكرانة، بلال خلف. (2021). أخلاق العمل. (ط12). دار المسيرة.
- سليمان، سناء محمد. (2013). سيكولوجية الحب والانتماء. عالم الكتب.
- سليمان، شاهر خالد، والصالح، علي محمد خالد. (2015). البناء العاملي لمقياس انتماء الطالب للجامعة لدى عينة من طلاب جامعة تبوك في المملكة العربية السعودية. مجلة كلية التربية، (165)، 157-189.

- العامر، عثمان بن صالح. (2005). أثر الانفتاح الثقافي على مفهوم المواطنة لدى الشباب السعودي. وزارة التربية والتعليم، المملكة العربية السعودية.
- عبد الحميد، رشيد، والحياري، محمود. (1983). أخلاقيات المهنة. (ط2). دار الفكر.
- عبد الحميد، شاكر، السيد، محمد عبد الحليم، خليفة، محمد، والصبوة، نجيب. (1995). علم النفس العام. (ط3). دار غريب.
- عبد المنعم، سامية عبد الله. (2010). العوامل المؤثرة على ولاء الطلبة الجامعيين لجامعاتهم - دراسة ميدانية على جامعة غزة [رسالة ماجستير غير منشورة]. كلية العلوم الإدارية. جامعة الأزهر.
- العلياني، سعد بن هاشم. (2013). مدى التزام عضو هيئة التدريس بكلية الجبيل الجامعية بأخلاقيات مهنة التدريس من وجهة نظر الطالب. مجلة التربية. 4(156)، 433-479.
- العموش، نايف حامد، السرحان، خالد علي، وبني خالد، خلف حمدان. (2013). درجة التزام أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة آل البيت بأخلاقيات مهنة التعليم من وجهة نظر الطالب. مجلة دراسات العلوم التربوية الجامعة الأردنية، 2 (40)، 569-582.
- الغالي، طاهر، والعامري، صالح. (2005). المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال. دار وائل للنشر.
- فليه، فاروق عبده، والزكي، أحمد عبد الفتاح. (2004). معجم المصطلحات التربوية لفظاً واصطلاحاً. دار الوفاء لندنيا الطباعة والنشر.
- القدسي، أحمد محمد مجاهد، والصباري، منصور علي أحمد. (2020). مدى التزام أعضاء هيئة التدريس بجامعة صنعاء بأخلاقية مهنة التعليم من وجهة نظر الطلاب. مجلة كلية العلوم الإدارية والإنسانية، (1)، 133-165.
- القريطي، عبد المطلب أمين. (2005). المعلم الجامعي: أدواره وأخلاقياته المهنية. دراسات تربوية واجتماعية كلية التربية. 11 (2)، 13-42.
- ابن القيم، محمد بن أبي بكر بن أيوب. (1996). مدارج السالكين بين منازل إياك نعبد وإياك نستعين (محمد المعتصم بالله البغدادي، محقق). (ط3). دار الكتاب العربي.
- أبو الكاس، المعتصم بالله هاني. (2018). أخلاقيات المهنة ودورها في الأداء الوظيفي للعاملين في منظمات الغير الحكومية [رسالة ماجستير غير منشورة]. كلية التربية. جامعة الأقصى.
- مجمع اللغة العربية. (1983). المعجم الفلسفي. المطابع الأميرية.



- المحادين، نائلة عبد السالم، وبطاح، أحمد بطاح. (2018). درجة التزام القيادات الأكاديمية في الجامعات الأردنية الرسمية بالأخلاقيات المهنية من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية. *مجلة دراسات العلوم التربوية عمادة البحث العلمي*, 45(4)، 256-277.
- المحضر، رجاء بنت سيد علي بن صالح. (2017). واقع التزام عضوات هيئة التدريس بجامعة أم القرى بأخلاقيات المهنة من وجهة نظرهن والطالبات. *مجلة كلية التربية جامعة الأزهر*, (172)، 305-354.
- المطيري، خالد بن مبارك. (2009). *درجة التزام أعضاء هيئة التدريس في جامعة حائل بأخلاقيات مهنة التعليم من وجهة نظر الطلاب [رسالة ماجستير غير منشورة]*. جامعة مؤتة. المغربي، محمد الفاتح محمود. (2016). *السلوك التنظيمي*. دار الجنان للنشر والتوزيع. ملحم، يحيى سليم. (2009). *التمكين كمفهوم إداري معاصر*. المنظمة العربية للتنمية الإدارية. منصور، طلعت، والشرقاوي، أنور، وعز الدين، عادل، وأبو عوف، فاروق. (2003). *أسس علم النفس العام*. مكتبة الأنجلو المصرية. نجم، نجم عبود. (2015). *أخلاق الإدارة في عالم متغير*. (ط2). المنظمة العربية للعلوم الإدارية. وحدة ضمان الجودة. (د.ت). *آداب وأخلاقيات المعلم الجامعي*. كلية الطب. جامعة المنصورة. وطفة، علي أسعد. (2013). *إشكالية الهوية في المجتمعات العربية*. كتاب المستقبل العربي مركز دراسات الوحدة العربية، (68)، 153-172.
- أبو النصر، مدحت محمد محمود. (2008). *قيم وأخلاقيات العمل والإدارة*. الدار العالمية للنشر والتوزيع.
- اليافعي، وليد قاسم يحيى. (2020). *محاضرات في السلوك التنظيمي*. جامعة القرآن والعلوم الأكاديمية، مكتبة الجامعة، إب، اليمن.

## Arabic references

- Aḥmad, 'Iṣām Ḥusayn. (1991). *Idrāk al-Huwīyah al-Qawmiyah ladā al-ṭifl al-Miṣrī* [Risālat mājistir ghayr manshūrah]. Ma'had al-Dirāsāt al-'Ulyā lil-Ṭufūlah. Jāmi'at 'Ayn Shams.
- Asmā', Ḥākīm, & Ikhḍr, Duwalī. (2017). musāhamah Akhlāqiyāt al-Idārah fī Raf' mustawā al-Adā' al-Wazīfī dākhil al-Munazzamah. *Majallat al-Bashā'ir al-Iqtisādiyyah*, (2), 245-261. al-Ashqar, Wafā' Muḥammad 'Alī. (2014). Akhlāqiyāt al-'amal al-Akādīmī min wjihat naẓar ṭalabat Jāmi'at Irbid al-Ahliyah. *Majallat Kulliyat al-Tarbiyah*. 3(158), 373-395.



- Albābṭyn, ‘bd alrḥmn bn ‘bd alwhāb. (2007). mmārsh al’stādh aljām‘y ll‘lāqāt al’nsānyh kmā yrāhā ṭlāb klyh aljām‘h bjām‘h almlk s‘wd. aljm‘yh al‘lmyh ll‘lwm altrbwbyh wālfnfisyh. *Risālat al-Tarbiyah & ‘ilm al-Nafs*, (29), 145-169.
- Badawī, Aḥmad Zakī. (1982). *Mu‘jam muṣṭalahāt al-‘Ulūm al-ijtimā‘īyah*. Maktabat Lubnān.
- Ibn Ḥanbal, Aḥmad. (2001). *al-Musnad*. (*Shu‘ayb al-Arna‘ūt & ‘Ādil Murshid, mḥqqān*). Mu‘assasat al-Risālah.
- al-Tirmidhī, Muḥammad ibn ‘Īsā. (1975). *Sunan al-Tirmidhī*. (*Aḥmad Muḥammad Shākīr, Muḥaqqiq*). (ṭ2), Maktabat & Maṭba‘at Muṣṭafā al-Bābī al-Ḥalabī.
- Jāmi‘at ib. (2022). *Iḥṣā‘īyah al-ṭalabah al-Muqayyadīn lil-‘ām al-Jāmi‘ī 2021/2022*.
- al-Jabalī, Su‘ād Qāsim ‘Alī. (2012). *Qayyim al-‘amal ladā al-qiyādāt al-Akādīmīyah & al-idāriyah fi Jāmi‘at Ta‘izz* [Risālat mājīstūr ghayr manshūrah]. Kulliyat al-Tarbiyah, Jāmi‘at Ta‘izz.
- Abw ḥmydān, ywsf ‘Abd al-Wahhāb, & Salīm, swāqd Sarī. (2008). alṣfāt alwājib twāfrhā fy ‘ḍw hy‘h altdrys kmā yarāhā ṭalabat Jāmi‘at Mu‘tah. *Majallat Dimashq lil-‘Ulūm al-Tarbawīyah*, 24(1), 175-200.
- Ḥaydar, ‘Abd al-Wāḥid Sa‘īd Muḥammad. (2021). darajat mumārasat ‘uḍw Hay‘at al-tadrīs bi-Jāmi‘at Ta‘izz Far‘ al-turbah l’khlāqyāt mihnāt al-tadrīs min wijhat naẓar al-ṭalabah. *Majallat al-‘Ulūm al-Tarbawīyah & al-Dirāsāt al-Insāniyah Jāmi‘at Ta‘izz*, 6(14), 339-367.
- al-Kharābishah, ‘Umar Muḥammad, wālrbbāb‘h, Ja‘far Kāmil. (2008). Madā iltizām a‘ḍā‘ Hay‘at al-tadrīs fi Kulliyat al-Amīrah ‘Āliyah al-Jāmi‘īyah bi-Jāmi‘at al-Balqā‘ al-ṭaṭbīqīyah fi al-Urdun bal’khlāqyāt al-mihniyah min wijhat naẓar al-ṭālibāt. *Majallat Ittihād al-jāmi‘āt al-‘Arabīyah*, (50), 471-437.
- Sālim, Amānī Ṣabrī Ḥasan. (2017). Taṣawwur muqtarah li-mithāq akhlāqī li-mihnāt al-tadrīs min wijhat naẓar asātidhat al-Tarbiyah. *Majallat Kulliyat al-Tarbiyah*, (22), 697-793.
- Alskārnh, Bilāl Khalaf. (2021). *Akhlāq al-‘amal*. (ṭ12). Dār al-Masīrah.
- Sulaymān, Sanā’ Muḥammad. (2013). *Saykūlūjīyat al-ḥubb & al-intimā’*. ‘Ālam al-Kutub.
- Sulaymān, Shāḥir Khālid, & Alṣālḥ, ‘Alī Muḥammad Khālid. (2015). al-binā’ al-‘Āmilī Imqyās intimā’ al-ṭālib lil-Jāmi‘ah ladā ‘ayyīnah min ṭullāb Jāmi‘at Tabūk fi al-Mamlakah al-‘Arabīyah al-Sa‘ūdīyah. *Majallat Kulliyat al-Tarbiyah*, (165), 157-189.



- al-‘Āmir, ‘Uthmān ibn Ṣāliḥ. (2005). *Athar al-infītāḥ al-Thaqāfi ‘alā Mafhūm al-muwāṭanah ladā al-Shabāb al-Sa‘ūdī. Wizārat al-Tarbiyah & al-ta‘līm*, al-Mamlakah al-‘Arabīyah al-Sa‘ūdīyah.
- ‘Abd al-Ḥamīd, Rashīd, & Alḥyāry, Maḥmūd. (1983). *Akhlāqīyāt al-mihnah*. (ṭ2). Dār al-Fikr.
- ‘Abd al-Ḥamīd, Shākīr, al-Sayyid, Muḥammad ‘Abd al-Ḥalīm, Khalīfah, Muḥammad, wālṣbwh, Najīb. (1995). *‘ilm al-nafs al-‘āmm*. (ṭ3). Dār Gharīb.
- ‘Abd al-Mun‘im, Sāmīyah ‘Abd Allāh. (2010). *al-‘awāmil al-mu‘aththirah ‘alā Walā’ al-ṭalabah al-Jāmi‘iyīn l-jām‘āthm-dirāsah maydāniyah ‘alā Jāmi‘at Ghazzah* [Risālat mājjistīr għayr manshūrah]. Kullīyat al-‘Ulūm al-Idāriyah. Jāmi‘at al-Azhar.
- al-‘Alyānī, Sa‘d ibn Hāshim. (2013). Madā iltizām ‘uḏw Hay‘at al-tadrīs bi-Kullīyat al-Jubayl al-Jāmi‘iyah b’khlāqyāt mihnat al-tadrīs min wijhat naẓar al-ṭālib. *Majallat al-Tarbiyah*. 4(156), 433-479.
- al-‘Amūsh, Nāyif Ḥāmid, al-Sarḥān, Khālīd ‘Alī, & Banī Khālīd, Khalaf Ḥamdān. (2013). darajat iltizām a‘ḍā’ al-Hay‘ah al-tadrīsiyah fī Jāmi‘at Āl al-Bayt b’khlāqyāt mihnat al-Ta‘līm min wijhat naẓar al-ṭālib. *Majallat Dirāsāt al-‘Ulūm al-Tarbawīyah al-Jāmi‘ah al-Urdunīyah*, 2(40), 582-569.
- Alghālby, ṭāhr, wāl‘āmry, ṣālḥ. (2005). *alms‘wlyh alājtmā‘yḥ w’khlāqyāt al-‘māl*. Dār wā’l lil-Nashr.
- Flyh, Fārūq ‘Abduh, wālzkyy, Aḥmad ‘Abd al-Fattāḥ. (2004). *Mu‘jam al-muṣṭalahāt al-Tarbawīyah lafzan wāṣṭlāḥā*. Dār al-Wafā’ li-Dunyā al-Ṭībā‘ah & al-Nashr.
- al-Qudsi, Aḥmad Muḥammad Mujāhid, wālṣbāry, Manṣūr ‘Alī Aḥmad. (2020). Madā iltizām a‘ḍā’ Hay‘at al-tadrīs bi-Jāmi‘at Ṣan‘ā’ b’khlāqyḥ mihnat al-Ta‘līm min wijhat naẓar al-tullāb. *Majallat Kullīyat al-‘Ulūm al-Idāriyah & al-insāniyah*, (1), 133-165.
- Alqryty, ‘Abd al-Muṭṭalib Amīn. (2005). al-Mu‘allim al-Jāmi‘ī : adwārahu w’khlāqyāth al-mihniyah. *Dirāsāt tarbawīyah & ijtimā‘iyah Kullīyat al-Tarbiyah*. 11(2), 13-42.
- Ibn al-Qayyim, Muḥammad ibn Abī Bakr ibn Ayyūb. (1996). *Madārij al-sālikīn bayna Manāzil Iyyāka na‘budu & iyyāka nasta‘in (Muḥammad al-Mu‘taṣim billāh al-Baghdādī, Muḥaqqiq)*. (ṭ3). Dār al-Kitāb al-‘Arabī.
- Abū al-Kās, al-Mu‘taṣim billāh Hānī. (2018). *Akhlāqīyāt al-mihnah & dawruhā fī al-adā’ al-wazīfī lil-‘āmilīn fī munazzamāt al-ghayr al-ḥukūmiyah* [Risālat mājjistīr għayr manshūrah]. Kullīyat al-Tarbiyah. Jāmi‘at al-Aqṣā.



- Majma' al-lughah al-'Arabīyah. (1983). *al-Mu'jam al-falsafī*. al-Maṭābī' al-Amīriyah.
- al-Maḥādīn, Nā'ilah 'Abd al-Salīm, & Bṭāh, Aḥmad Baṭṭāh. (2018). darajat iltizām al-Qiyādāt al-Akādīmīyah fī al-jāmi'āt al-Urdunīyah al-Rasmiyah bāl'khlāqyāt al-mihniyah min wijhat nazar a' dā' al-Hay'ah al-tadrīsiyah. *Majallat Dirāsāt al-'Ulūm al-Tarbawīyah 'Imādat al-Baḥth al-'Ilmī*, 45(4), 256-277.
- al-Miḥḍār, Rajā' bint Sayyid 'Alī ibn Ṣāliḥ. (2017). wāqī' iltizām 'dawat Hay'at al-tadrīs bi-Jāmi'at Umm al-Qurā b'khlāqyāt al-mihnah min wijhat nẓrhn & al-ṭālibāt. *Majallat Kulliyat al-Tarbiyah Jāmi'at al-Azhar*, (172), 305-354.
- al-Muṭayrī, Khālid ibn Mubārak. (2009). *dirj al-tzām a' dā' hy'h altdrys fy jāmi' h hā'l b'khlāqyāt mhn h alt'lym min wijhat nazar al-tullāb* [Risālat mājistīr ghayr manshūrah]. Jāmi'at Mu'tah.
- al-Maghribī, Muḥammad al-Fātiḥ Maḥmūd. (2016). al-sulūk al-tanzīmī. Dār al-Jinān lil-Nashr & al-Tawzī'.
- Mulḥim, Yaḥyā Salīm. (2009). *al-tamkīn kmfhw m idārī mu'āsīr*. al-Munazzamah al-'Arabīyah lil-Tanmiyah al-Idāriyah.
- Manṣūr, Ṭal'at, wāshrqāwiy, Anwar, w'z al-Dīn, 'Ādil, & Abū 'Awf, Fārūq. (2003). Usus 'ilm al-nafs al-'āmm. Maktabat al-Anjlū al-Miṣriyah.
- Najm, Najm 'Abbūd. (2015). *Akhlāq al-Idārah fī 'Ālam mutaghayyir*. (ṭ2). al-Munazzamah al-'Arabīyah lil-'Ulūm al-Idāriyah.
- Waḥdat ḍamān al-jawdah. (D. t). *ādāb & akhlāqiyāt al-Mu'allim al-Jāmi'ī*. *Kulliyat al-ṭibb*. Jāmi'at al-Manṣūrah.
- Waṭfah, 'Alī As'ad. (2013). Ishkāliyat al-huwīyah fī al-mujtama'āt al-'Arabīyah. *Kitāb al-mustaqbal al-'Arabī Markaz Dirāsāt al-Waḥdah al-'Arabīyah*, (68), 153-172
- Abū al-Naṣr, Midḥat Muḥammad Maḥmūd. (2008). *Qayyim & akhlāqiyāt al-'amal & al-idārah*. al-Dār al-'Ālamīyah lil-Nashr & al-Tawzī'.
- al-Yāfi'ī, Walīd Qāsim Yaḥyā. (2020). *Muḥāḍarāt fī al-sulūk al-tanzīmī*. *Jāmi'at al-Qur'ān & al-'Ulūm al-Akādīmīyah*, Maktabat al-Jāmi'ah, ib, al-Yaman.



ثانياً: المرجع الأجنبيةة

- Arambewela, R., & Hall, J. (2008). A model of student satisfaction: *International postgraduate students from Asia*. ACR European Advances.
- Bolliger, D. U. (2004). Key factors for determining student satisfaction in online courses. *International Journal on E-learning*, 3(1), 61-67.
- Brown, M. R. & Mazzarol T.M. (2009). The Importance of Institutional Image to Student Satisfaction and Loyalty within Higher Education. *Higher Education*, 58(1), 81-95
- Dahl, J. (2006). Ethical principles and faculty development. *Distance Education Report*, 10(2), 5-82.
- DeShields, O. W., Kara, A., & Kaynak, E. (2005). Determinants of business student satisfaction and retention in higher education: applying Herzberg's two-factor theory. *International Journal of Educational Management*, 19(2), 128-139.
- DOAN, T. T. T. (2021). The effect of service quality on student loyalty and student satisfaction: An empirical study of universities in Vietnam. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(8), 251-258.
- Finney, T., & Finney, R. Z. (2010). Are Students their Universities' Customers? An Exploratory Study. *Education & Training*, 52(4), 276-291
- Friedman, H.H., Fogel, J., & Friedman, L.W. (2005). Student perceptions of the ethics of professors. *Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies*, 10(2), 10-15.
- Goodenow, C. & Grady, K. E. (2003). The Relationship of School Belonging and Friends' Values to Academic Motivation among Urban Adolescent Students. *Journal-of Experimental Education*, 62(1), 60-71.
- Jeffery, J. MC Nally & Irving, p. G. (2010). The Relationship Between University Student Commitment Profiles and Behavior: Exploring the Nature of Context Effects. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 17(2), 201-215.
- Kafi, Z., Motallebzadeh, K., & Ashraf, H. (2018). University Instructors' Teaching Experience and Their Perception of Professional Ethics: Postulating a Model. *International Journal of Instruction*, 11(4), 257-270.
- Latip, M.S.A., Newaz, F.T., & Ramasamy, R. (2020). Students 'Perception of Lecturers' Competency and the Effect on Institution Loyalty: The Mediating Role of Students' Satisfaction. *Asian Journal of University Education*, 16(2), 183-195.



- Pride, W., & Ferrell, O.C. (2016). *Marketing, by south –western–cengage*. the United States of America.
- Sarlak, M. A. & Ali Ahmadi, A. R. (2008). Recognition of Factors Affecting Students Trust in Virtual Universities Using Delphi Method. *American Journal of Applied Sciences*, (5), 1467-1473.
- Sung, G & Yang, H. (2008). Student-University Relationships & Reputation: A study on the Links between Key Factors Fostering Students. *Paper presented at the annual meeting of the international communication association, Germany*.
- Tariq, J., Khan, K., Hussainy, S. K., & Tariq, S. (2020). Antecedents and Consequences of Student Loyalty in Higher Education. *JISR management and social sciences & economics*, 18(2), 25-41.
- Waller, G.M. (1996). Work Ethics & Society and Adam Smith: Some Observations on Liberal Business Ethics. *Journal of Social Economics*, 25(3), 311-332
- Webster. (1986). *New International Dictionary*. U.S.A. New York. Merrion Webster.Inc publisher.

