



واقع الالتزام بالأخلاقيات المهنية في كلية التربية البدنية بجامعة غريان المعوقات وسبل التطوير
إبراهيم سالم الرقيعي كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة جامعة طرابلس
التخصص / تدريب رياضي

I.alruqaiy@uot.edu.ly

أ.م.د صالح إبراهيم أبو عجيلة كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة جامعة غريان
التخصص / مناهج وطرق تدريس

The Reality of Adherence to Professional Ethics at the Faculty of Physical Education,
Gharyan University: Obstacles and Ways to Improve It

Prof. Dr. Ibrahim Salem Al-Ruqai' i, Faculty of Physical Education and Sports Sciences,
University of Tripoli

Specialization: Sports Training

Associate Professor Dr. Saleh Ibrahim Abu-Ajila, Faculty of Physical Education and Sports
Sciences, Gharyan University

Specialization: Curriculum and Instruction

تاريخ الاستلام: 2026/05/06 - تاريخ المراجعة: 2026/05/28 - تاريخ القبول: 2026/06/08 - تاريخ النشر: 06/30/

2026

مستخلص الدراسة:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على واقع الالتزام بأخلاقيات المهنة في كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة بجامعة غريان وتحديد التحديات والمعوقات الإدارية والتنظيمية والشخصية التي تحول دون الامتثال الكامل لها بالإضافة إلى استقصاء الفروق الإحصائية في استجابات أفراد العينة التي قد تعزى لمتغيرات الدراسة (المؤهل العلمي، سنوات الخبرة) ولقد اتسعت مشكلة البحث لترصد القيود الميدانية المرتبطة بالتحفظ وحساسية الموضوع وصعوبة تنسيق استرجاع البيانات نظراً للأعباء الأكاديمية اعتمد البحث على المنهج الوصفي المسحي التحليلي وطُبقت على عينة عشوائية بسيطة بلغ حجمها الإجمالي (29) عضواً من أعضاء هيئة التدريس بالكلية خلال الفصل الدراسي (ربيع 2026م) جمعت البيانات باستخدام أداة استبانة مقننة تم تطويرها بناءً على الأطر العالمية المعاصرة لتغطي أبعاد المسؤولية الاجتماعية والعدالة التدريسية والنزاهة البحثية أظهرت نتائج الدراسة أن واقع الالتزام بالأخلاقيات المهنية يواجه فجوة واضحة بين الموائيق النظرية والتطبيق الفعلي داخل الكليات الرياضية حيث برز تداخل العوامل الإدارية والضغوطات المهنية كأبرز المعوقات التي تحد من الامتثال الكامل وخلصت الدراسة إلى أن المناخ الأخلاقي والأكاديمي الصارم داخل برامج الكلية (التدريس، التدريب، التأهيل الرياضي) يمثل حجر الزاوية في رفع مؤشرات الكفاءة البحثية لإعداد باحثين وأعضاء هيئة تدريس مستقبليين قادرين على قيادة التطوير المؤسسي بنزاهة وبناءً على النتائج قدمت الدراسة مصفوفة من السبل والتوصيات أبرزها إقرار وتفعيل ميثاق أخلاقي موحد وملزم وتأسيس لجنة مستقلة للمتابعة الأخلاقية والنزاهة وتقليل الأعباء الإدارية لتوفير بيئة عمل مستقرة ومحفزة تدعم الشفافية والتميز. الكلمات المفتاحية: أخلاقيات المهنة، معوقات التطوير.

Abstract:

This study aimed to investigate the reality of commitment to professional ethics at the Faculty of Physical Education and Sports Sciences, Gharyan University It also sought to identify the administrative, organizational, and personal challenges and obstacles that hinder full compliance, and to explore statistical differences in the respondents' perceptions based on study variables (academic qualification, academic rank, and years of experience). The research problem conceptualized the practical field limitations, including the sensitivity of the topic, institutional constraints, and the difficulty of data retrieval due to heavy academic workloads The study adopted a descriptive analytical survey methodology The research sample consisted of a simple random sample of (29) faculty members during the Spring 2026 semester. Data were collected using a standardized questionnaire developed in light of contemporary global frameworks, encompassing dimensions of social responsibility, instructional justice, and research integrity.

The findings revealed a prominent gap between theoretical ethical codes and actual practice within sports science faculties. Intertwined administrative factors and professional pressures emerged as the primary obstacles restricting complete ethical compliance. The study concluded that establishing a strict ethical and academic climate within physical education programs (Teaching, Coaching, and Sports Rehabilitation) serves as the cornerstone for enhancing "research and academic eligibility" index. This is crucial for graduating highly qualified researchers and future faculty members capable of leading institutional development with integrity. Based on the results, the study offered a matrix of recommendations, most notably: endorsing a unified and binding code of ethics, establishing an independent committee for ethical monitoring and integrity, and reducing administrative burdens to provide a stable, motivating environment that fosters transparency.

Keywords: Professional Ethics, Obstacles to Development

1-1 مقدمة البحث: (Introduction to the Research)

يعد مجال التربية البدنية وعلوم الرياضة أحد الركائز الأساسية في منظومة التعليم العالي المعاصر لما له من دور محوري في بناء رأس المال البشري وتحقيق مستهدفات التنمية المستدامة وفي هذا السياق شهدت كليات التربية البدنية تحولاً استراتيجياً متسارعاً إذ لم يعد دورها مقتصرًا على إعداد ممارسين للأنشطة الرياضية الميدانية بل امتد ليشمل برامج تخصصية دقيقة في مجالات التدريس، والتدريب الرياضي، والعلاج الطبيعي والتأهيل وتتقاطع هذه البرامج الحيوية كافة في مستهدف استراتيجي موحد يتجاوز مجرد التميز المهني ليصب في خانة تخريج باحثين أكاديميين وأعضاء هيئة تدريس قادرين على إثراء المعرفة العلمية وقيادة التطوير المؤسسي وهو ما يجعل من قياس الكفاءة البحثية والأكاديمية معياراً جوهرياً للحكم على جودة مخرجات المؤسسة التعليمية ومدى كفاءتها. (Smith & Davis, 2024)

ومع هذا الاتساع في الأدوار والمسؤوليات المنوطة بمؤسسات التعليم العالي الرياضي تبرز أخلاقيات المهنة (Professional Ethics) كإطار ناظم وصمام أمان يضمن نزاهة الممارسات الأكاديمية والبحثية حيث يتطلب إعداد المتخصصين في المجال الرياضي مناخاً قوامه الأمانة العلمية والعدالة والشفافية لتشكيل هوية الطالب الباحث وتوجيه سلوكه عضو هيئة التدريس نحو المسؤولية العلمية والاجتماعية (العززي، (Fernate & 2022) (Smila, 2020) ومن جهة أخرى فإن أي قصور في هذا الالتزام الأخلاقي داخل كليات التربية البدنية لا يؤثر فقط على المناخ التربوي بل يمتد مباشرة ليزعزع معايير الكفاءة الأكاديمية والبحثية مما ينعكس سلباً على جودة المخرجات العلمية التي تقود المجتمع مستقبلاً.

وعلى الرغم من وجود مواثيق أخلاقية معلنه في معظم الجامعات إلا أن واقع التطبيق الفعلي يواجه في الممارسة العملية جملة من التحديات إذ تشير الدراسات المتخصصة إلى وجود ثغرة واضحة بين التنظير الأخلاقي والممارسة السلوكية الواقعية داخل كليات التربية البدنية نتيجة لتداخل معوقات إدارية وتنظيمية وشخصية (AI-Subaie & Jones, 2023) وتزداد هذه المشكلة تعقيداً في المؤسسات التي تواجه مراحل انتقالية أو تحديات في بيئتها التعليمية مما يستدعي تقييماً مستمراً لمستويات امتثال الهيئات التدريسية لأكواد السلوك المهني ورصد المعوقات التي تحول دون التطبيق الأمثل لها (Ozbek, 2019) ومن هنا تبرز الحاجة الملحة إلى صياغة أدوات علمية مقننة لقياس أبعاد السلوك الأخلاقي لأعضاء هيئة التدريس في مجالات التربية البدنية لتشخيص الواقع وتحديد مسارات الإصلاح (Wang et al., 2022)

وتكتسب دراسة هذا الواقع أهمية مضاعفة عند إسقاطها على بيانات تعليمية تسعى للتطوير الأكاديمي مثل كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة بجامعة غريان حيث يستلزم الأمر تشخيصاً دقيقاً لواقع الالتزام الأخلاقي وتحديد المعوقات القائمة فضلاً عن رصد أي فروق جوهرية قد تعزى للمتغيرات الديموغرافية والمهنية لأعضاء هيئة مثل (المؤهل العلمي، وسنوات الخبرة) وبناءً على هذا يأتي هذا البحث لتسليط الضوء على هذا الواقع في جامعة غريان وتحديد معوقاته بهدف وضع رؤية علمية شاملة لسبل تعزيز الالتزام الأخلاقي بما يضمن الارتقاء بالكفاءة الأكاديمية والبحثية للمؤسسة.

2-1 مشكلة البحث: (Research Problem)

تتبلور مشكلة البحث الحالي في وجود حالة من عدم الوضوح العلمي والعملية بشأن واقع التزام أعضاء هيئة التدريس بأخلاقيات المهنة في البيئة الأكاديمية الرياضية الليبية وتحديدًا في كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة بجامعة غريان ونظراً لأن الكلية تتبنى حزمة من البرامج التخصصية العلمية (التدريس، التدريب الرياضي، العلاج الطبيعي والتأهيل) والتي تستهدف بشكل استراتيجي تخريج مدرسين وباحثين فإن بلوغ معايير الكفاءة العلمية والأكاديمية يظل رهناً بوجود مناخ أخلاقي صارم وضوابط مهنية فاعلة تحكم السلوك الأكاديمي والبحثي وتشير المؤشرات الواقعية والدراسات المتخصصة إلى بروز تحديات ومعوقات إدارية وتنظيمية وشخصية قد

تحد من الامتثال الكامل للمواثيق الأخلاقية النظرية في الممارسة العملية مما يهدد جودة المخرجات العلمية والمؤسسية للكلية.

وفي سبيل تشخيص هذا الواقع واجه الباحثان جملة من الصعوبات والقيود الموضوعية أثناء تنفيذ هذا البحث تمثلت أبرزها في حساسية الموضوع وطبيعته الحرجة المرتبطة بتقييم مستويات الالتزام الأخلاقي ورصد المعوقات مما أوجد تحدياً ملموساً في كسر حاجز التحفظ والتردد لدى بعض أعضاء هيئة التدريس في الاستجابة المباشرة والصريحة لأداة الدراسة علاوة على ذلك واجهت الدراسة قيوداً جغرافية وميدانية ارتبطت بخصوصية مجتمع البحث المحدود عددياً في الكلية وصعوبة تنسيق وتوقيت المقابلات الفردية أو استرجاع الاستبانة نظراً لانشغال أعضاء هيئة التدريس بالأعباء الأكاديمية والامتحانية فضلاً عن النقص الحاد في الدراسات المحلية والعربية الحديثة التي تناولت أطر التقييم الأخلاقي والمقاييس المقننة في البيئات الأكاديمية الرياضية تحديداً مما استلزم جهداً مضاعفاً في تعريب وتكييف الأطر العالمية بما يتناسب مع خصوصية البيئة الجامعية الليبية. وتكمن الإضافة العلمية التي يقدمها هذا البحث في سد ثغرة معرفية وتطبيقية واضحة في المكتبة الأكاديمية الرياضية حيث يمثل هذا العمل في حدود علم الباحثان دراسة مسحية تحليلية سبابة تقارب مفهوم الأخلاقيات المهنية وعلاقتها بالكفاءة البحثية في كليات التربية البدنية بليبيا ويتجاوز هذا البحث قيمته الوصفية ليقدّم إضافة تطبيقية ملموسة تتمثل في بناء أداة قياس علمية مقننة وصالحة لتشخيص الواقع ورصد المعوقات الأخلاقية إلى جانب تقديم مصفوفة من السبل والآليات المقترحة لتطوير الالتزام المهني وتوفير هذه النتائج لصناع القرار والقيادات الأكاديمية بجامعة غريان والجامعات الليبية عموماً مرجعية علمية ومؤشرات كمية دقيقة تدعم خطط التطوير المؤسسي وتساهم في صياغة أكواد سلوكية مهنية فاعلة ترتقي بمخرجات البحث العلمي وتضمن كفاءة برامج التدريس والتدريب والتأهيل الرياضي.

3-1 أهداف البحث : يهدف البحث إلى (Research Objectives)

1. التعرف علي واقع الالتزام بأخلاقيات المهنة في كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة بجامعة غريان.
2. التعرف على المعوقات التي تحول دون الالتزام الكامل بأخلاقيات المهنة في الكلية محل الدراسة.
3. التعرف على الفروق في إستجابات أفراد العينة حول تقييم واقع أخلاقيات المهنة بكلية التربية البدنية بجامعة غريان وفقاً لمتغيرات البحث (المؤهل العلمي، سنوات الخبرة).
4. تقديم سبل وآليات مقترحة لتطوير وتعزيز الالتزام بأخلاقيات المهنة في كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة بجامعة غريان.

4-1 تساؤلات البحث : (Research questions)

1. ما واقع الالتزام بأخلاقيات المهنة بكلية التربية البدنية وعلوم الرياضة بجامعة غريان؟
2. ما المعوقات التي تحد من الالتزام بأخلاقيات المهنة في كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة بجامعة غريان؟
3. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد العينة حول واقع الالتزام بأخلاقيات المهنة تعزى لمتغيرات البحث (المؤهل العلمي، سنوات الخبرة)؟
4. ما سبل التطوير المقترحة لتعزيز الالتزام بأخلاقيات المهنة في كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة بجامعة غريان؟

5-1 المصطلحات المستخدمة في البحث : (Search terms)

أخلاقيات المهنة (Professional Ethics):

"هي مجموعة من القواعد والمبادئ والمعايير السلوكية التي تحكم وتوجه سلوك عضو هيئة التدريس في الجامعة أثناء أدائه لمهامه التدريسية والبحثية والإدارية وتجاه زملائه وطلابه والمجتمع". (العنزي, 2022)

الدراسات السابقة:

1. دراسة أوزبيك (Ozbek, 2019)

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستويات امتثال التزام أعضاء هيئة التدريس في كليات التربية البدنية بأخلاقيات المهنة ورصد أهم المعوقات والمشاكل الميدانية التي تحول دون التطبيق الكامل لها فضلاً عن رسم مسارات تطويرية لتعزيز الالتزام الأخلاقي اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي باستخدام استبانة سلوكيات المهنة الموزعة على عينة من أساتذة التربية البدنية وأظهرت النتائج وجود مستوى التزام عام جزئي وثغرات في بعض المحاور المرتبطة بالتقييم العادل للطلاب والنزاهة الإدارية كما خلصت الدراسة إلى تقديم حزمة من الآليات والمسارات المقترحة لتطوير الالتزام المهني بالمؤسسات الرياضية.

2. دراسة وانغ وآخرون (Wang et al., 2022)

هدفت هذه الدراسة العلمية إلى بناء وتطوير أداة ومقياس علمي مقنن وموثوق لتقييم مستويات وأبعاد السلوك الأخلاقي والمهني لأساتذة التربية البدنية اعتمدت الدراسة على منهجية مختلطة شملت أسلوب دلفي (Delphi Method) وترتيب آراء الخبراء والمحكمين لتحديد المحاور والمبادئ الأساسية للأكواد السلوكية وتوصلت الدراسة إلى بناء مقياس متكامل يغطي أبعاد المسؤولية الاجتماعية والعدالة التدريسية والنزاهة البحثية حيث يمثل هذا

المقياس أداة عملية ملحة للكليات الرياضية تمكنها من تشخيص واقعها الأخلاقي بدقة وتحديد مسارات الإصلاح والتطوير المؤسسي اللازمة لضمان الكفاءة.

3. دراسة جونز (Jones, 2023)

تناولت هذه الدراسة الاستقصائية واقع أخلاقيات المهنة في قطاع التعليم العالي، حيث ركزت بشكل خاص على استكشاف الثغرة القائمة بين السياسات والمواثيق الأخلاقية النظرية المعلنة وبين الممارسات السلوكية الواقعية والتطبيقية داخل كليات علوم الرياضة استخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي والتحليلي المقارن لتحديد المعوقات التنظيمية، والشخصية والإدارية التي تؤدي إلى هذه الثغرة وأشارت النتائج إلى أن تداخل العوامل الإدارية والضغوطات المهنية بالإضافة إلى غياب الآليات الرقابية الواضحة يمثل أبرز المعوقات التي تحد من الامتثال الكامل وأوصت الدراسة بضرورة تفعيل لجان المتابعة الأخلاقية في الكليات الرياضية.

4. دراسة سميث وديفيز (Smith & Davis, 2024)

ارتبطت هذه الدراسة بمفهوم جودة المخرجات حيث هدفت إلى تقييم معايير الجودة العالمية ومؤشراتها في البرامج الدراسية العليا لكليات التربية البدنية والتأهيل مع التركيز على قياس الكفاءة البحثية والأكاديمية لطلاب الدراسات العليا والخريجين المستهدفين للعمل كأعضاء هيئة تدريس وباحثين اعتمدت الدراسة على بناء أطر تقييمية مقننة لقياس المهارات المعرفية والمنهجية والأخلاقية المطلوبة لإنتاج بحوث رصينة وخلصت نتائج الدراسة إلى أن المناخ الأخلاقي والأكاديمي الصارم داخل هذه البرامج يمثل حجر الزاوية في رفع مؤشرات الكفاءة البحثية وضمان إعداد كوادر قادرة على قيادة التطوير المؤسسي الرياضي بنزاهة وكفاءة.

الاستفادة من الدراسات السابقة:

أتاحت المراجعة النقدية والتحليلية للدراسات السابقة المعروضة فرصاً منهجية ومعرفية متعددة للباحثان حيث ساهمت في بلورة الرؤية العامة للبحث وتوجيه إجراءاتها الميدانية، وتتمثل أبرز أوجه الاستفادة فيما يلي:

1. ساعدت الدراسات السابقة التحليلية في إثراء المعطيات النظرية للبحث وتحديد الأبعاد الفلسفية والإجرائية لمفهوم أخلاقيات المهنة وربطها المباشر بجودة المخرجات الجامعية مع رصد وتصنيف المعوقات (التنظيمية، الإدارية، والشخصية) والضغوطات المهنية التي تحد من الامتثال الكامل للأكواد السلوكية.
2. استفاد الباحثون بشكل مباشر من المنهجيات المتبعة في بناء أدوات التقييم، وتحديد المحاور الأساسية التي خلصت إليها دراسة وانغ وآخرون (Wang et al., 2022) عبر أسلوب دلفي والتي غطت أبعاد العدالة التدريسية والمسؤولية الاجتماعية والنزاهة البحثية مما مكن الباحثان من صياغة عبارات الاستبانة الحالية وتكييفها لتناسب البيئة الأكاديمية الليبية.
3. أسهمت المراجعة في ترسيخ اختيار المنهج الوصفي التحليلي لمناسبته لطبيعة هذه المشكلات وتحديد الأساليب الإحصائية الملائمة لمعالجة البيانات واختبار الفروق بين استجابات أفراد العينة وفقاً للمتغيرات المهنية (المؤهل العلمي، سنوات الخبرة) فضلاً عن الاسترشاد بالحلول التطبيقية مثل التوصية بتفعيل لجان المتابعة الأخلاقية والمناخ الأكاديمي الصارم لتطوير الكفاءة البحثية والأكاديمية للمؤسسة التعليمية.

3-منهج وإجراءات البحث :

1-3 منهج البحث: (Research Methodology)

استخدم الباحثان المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي والتحليلي نظراً لملاءمته لطبيعة هذا البحث حيث لا يقتصر هذا المنهج على رصد وتوصيف واقع الالتزام بأخلاقيات المهنة في كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة بجامعة غريان فحسب بل يمتد إلى تحليل المعوقات والصعوبات الحالية واستقصاء سبل وآليات التطوير المقترحة التي تسهم في تعزيز البيئة الأخلاقية والمهنية داخل الكلية.

2-3 مجتمع البحث: (Research Community)

يتمثل مجتمع البحث من جميع أعضاء هيئة التدريس القائمين على رأس عملهم بكلية التربية البدنية وعلوم الرياضة بجامعة غريان والمقيدين خلال الفصل الدراسي (ربيع 2026م).

3-3 عينة البحث: (Research Sample)

تم اختيار عينة البحث بالطريقة العشوائية البسيطة من بين أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية البدنية وعلوم الرياضة بجامعة غريان حيث بلغ الحجم الإجمالي للعينة (29) عضواً من إجمالي المجتمع الأصلي للبحث وقد روعي في اختيارهم التجانس والقدرة على تمثيل مجتمع البحث تمثيلاً صادقاً.

4-3 خصائص عينة البحث: (Research Sample Properties)

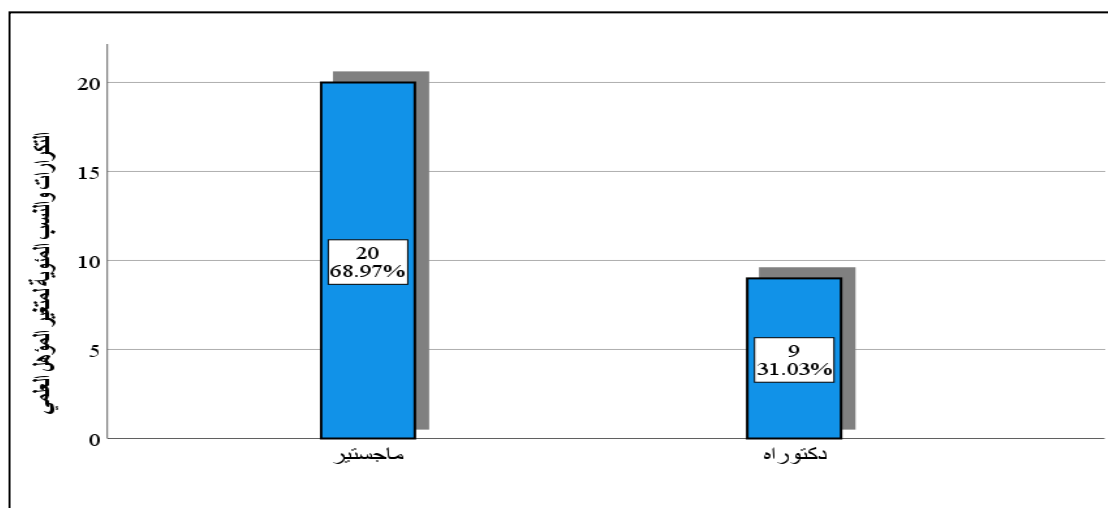
اقتصر هذه البحث على تناول بعض الخصائص لعينة البحث وتتمثل في المؤهل العلمي، سنوات الخبرة ويمكن توضيح هذه الخصائص فيما يلي:

أولاً: متغير المؤهل العلمي.

جدول (1) توزيع أفراد عينة البحث وفقاً لمتغير المؤهل العلمي (ن = 29)

ت	متغير المؤهل العلمي	التكرارات	النسبة المئوية
1	ماجستير	20	68.97%
2	دكتوراه	09	31.03%
✓	المجموع	29	100%

يتضح من جدول (1) الخاص بتوزيع أفراد عينة البحث وفقاً لمتغير المؤهل العلمي أن حملة مؤهل (الماجستير) احتلوا المرتبة الأولى بأعلى تكرار بلغ (20) عضواً وبنسبة مئوية بلغت (68.97%) في حين جاء حملة مؤهل (الدكتوراه) في المرتبة الثانية بتكرار بلغ (9) أعضاء وبنسبة مئوية بلغت (31.03%). ويعزو الباحثان تفوق نسبة حملة الماجستير في عينة البحث إلى طبيعة الهيكل الأكاديمي الحالي بكلية التربية البدنية وعلوم الرياضة بجامعة غريان والتي تعتمد بشكل ملحوظ على الكوادر المساعدة من حملة الماجستير لتغطية الجوانب التدريسية والميدانية والإشرافية وهو توزيع مألوف يتناسب مع متطلبات الشق العملي والتطبيقي في هذا التخصص.



شكل (1) التكرارات والنسب المئوية لأفراد عينة البحث وفقاً لمتغير المؤهل العلمي

ثانياً: متغير سنوات الخبرة.

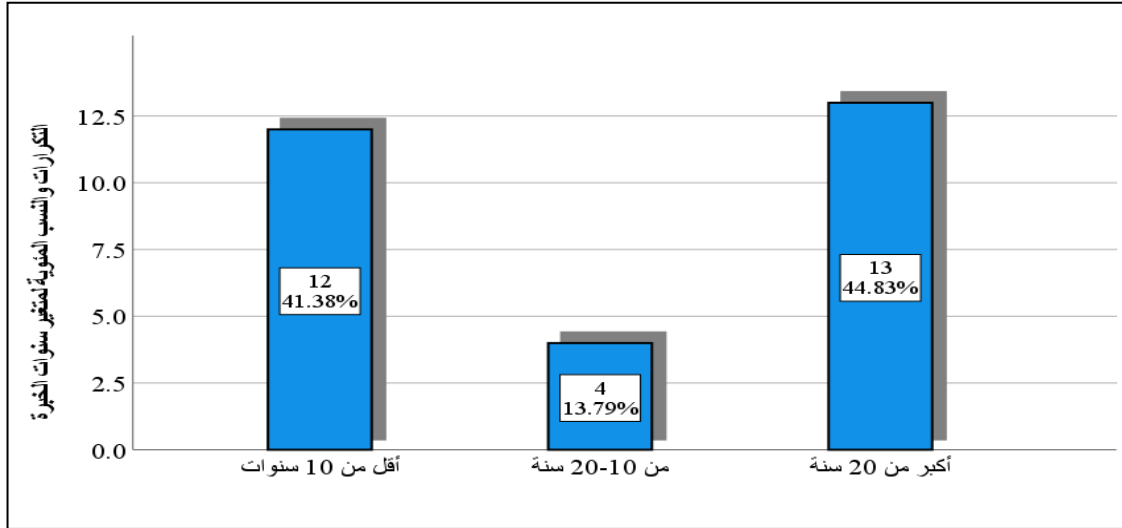
جدول (2) توزيع أفراد عينة البحث وفقاً لمتغير سنوات الخبرة

سنوات الخبرة	حجم العينة	النسبة المئوية %
أقل من 10 سنوات	12	41.38%
من 10-20 سنة	04	13.79%
أكبر من 20 سنة	13	44.38%
المجموع	29	100%

يتضح من جدول (2) الخاص بتوزيع أفراد عينة البحث وفقاً لمتغير سنوات الخبرة، أن الفئة التي تمتلك خبرة (أكبر من 20 سنة) احتلت المرتبة الأولى بأعلى تكرار بلغ (13) عضواً وبنسبة مئوية بلغت (44.38%) تلتها في المرتبة الثانية الفئة التي تمتلك خبرة (أقل من 10 سنوات) بتكرار بلغ (12) عضواً وبنسبة مئوية بلغت (41.38%) في حين جاءت الفئة التي تتراوح خبرتها (من 10-20 سنة) في المرتبة الأخيرة بتكرار بلغ (4) أعضاء فقط، وبنسبة مئوية بلغت (13.79%).

ويعزو الباحثان هذه النتيجة إلى طبيعة التركيبة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية البدنية وعلوم الرياضة

بجامعة غريان حيث تدمج البيئة الأكاديمية للكلية بين خبرات جيل الرواد وكبار الأساتذة (أكبر من 20 سنة خبرة) الذين يقع على عاتقهم الإشراف العلمي وضبط الجودة الأكاديمية، وبين جيل الشباب من المعيدين وأعضاء هيئة التدريس الجدد (أقل من 10 سنوات خبرة) الذين يمثلون الطاقة الحيوية للجانب الميداني والتطبيقي وهو ما يؤكد حاجة الكلية لتعزيز الفئة الوسطى مستقبلاً لضمان التتابع القيادي والأكاديمي المستدام.



شكل (2) التكرارات والنسب المئوية لأفراد عينة البحث وفقاً لمتغير سنوات الخبرة

3-5 الدراسة الاستطلاعية : (Surver Study)

قام الباحثان بإجراء دراسة استطلاعية في الفترة الممتدة من يوم الإثنين الموافق 05 أبريل وحتى 10 أبريل من عام 2026م وطبقت على عينة استطلاعية قوامها (5) أعضاء من مجتمع البحث الأصلي ومن خارج عينة الدراسة الأساسية وتأتي هذه الخطوة بغرض التحقق من المعاملات والشروط العلمية لأداة البحث (الاستبيان) والتأكد من مؤشرات الصدق والثبات بالإضافة إلى معرفة مدى وضوح العبارات وصياغتها وتحديد الوقت المستغرق للإجابة عن فقرات الاستبيان قبل الشروع في التطبيق النهائي.

أولاً: صدق الاستبانة: (The accuracy the resolution)

لقد تم التحقق من صدق الاستبانة

- صدق الاتساق الداخلي.

جدول (3) معاملات ارتباط بيرسون لمحاور الاستبيان بالدرجة الكلية (ن=5)

ت	محاور الاستبانة	معامل الارتباط	المعنوية
1	الأخلاقيات الشخصية والأكاديمية (نحو الذات والمهنة)	0.622	0.001
2	الأخلاقيات التدريسية والميدانية (نحو الطلاب)	0.872	0.001
3	الأخلاقيات والزمالة الأكاديمية (نحو الزملاء)	0.715	0.001
4	الأخلاقيات التنظيمية والإدارية (نحو المسؤولين)	0.731	0.001
5	الأخلاقيات المجتمعية (نحو البيئة والمجتمع)	0.810	0.001

يتضح من جدول (3) أن جميع محاور استبيان أخلاقيات المهنة تمتلك معاملات ارتباط إيجابية ومرتفعة بالدرجة الكلية للأداة حيث تراوحت قيم معاملات الارتباط (Pearson Correlation) ما بين (0.622) كأقل قيمة للمحور الأول (الأخلاقيات نحو الذات) و (0.872) كأعلى قيمة للمحور الثاني (الأخلاقيات نحو الطلاب) وتظهر النتائج أن جميع هذه المعاملات دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01) نظراً لأن قيم مستوى المعنوية (Sig) جاءت كلها مساوية (0.001) وهي أقل من مستوى الدلالة المعتمد مما يعد مؤشراً إحصائياً قوياً على صدق الاتساق الداخلي لمحاور الاستبيان ويؤكد تجانسها وقدرتها العالية على قياس ما وضعت لأجله عند التطبيق على العينة الأساسية للدراسة.

ثانياً: ثبات الاستبانة.

- لقد تم استخدام معامل الثبات لمحاور استبانة البحث بطريقة ألفا كرونباخ.

جدول (4) معاملات ثبات محاور الاستبيان والأداة ككل باستخدام معادلة ألفا كرونباخ (ن=5)

ت	المحاور	معامل ألفا كرونباخ	
		للعبارات	للأبعاد
1	الأخلاقيات الشخصية والأكاديمية (نحو الذات والمهنة)	0.804	0.965
2	الأخلاقيات التدريسية والميدانية (نحو الطلاب)	0.786	
3	الأخلاقيات والزمالة الأكاديمية (نحو الزملاء)	0.832	
4	الأخلاقيات التنظيمية والإدارية (نحو المسؤولين)	0.844	
5	الأخلاقيات المجتمعية (نحو البيئة والمجتمع)	0.815	

يتضح من جدول (4) أن معاملات الثبات لمحاور استبيان أخلاقيات المهنة المطورة والمعدلة والمحسوبة بطريقة ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) قد جاءت جميعها مرتفعة وتتمتع باتساق ممتاز حيث تراوحت قيم ثبات الأبعاد الخمسة بين (0.786) كأقل قيمة للمحور الثاني (الأخلاقيات التدريسية والميدانية نحو الطلاب) و (0.844) كأعلى قيمة للمحور الرابع (الأخلاقيات التنظيمية والإدارية نحو المسؤولين) وهي قيم تفوق بكثير الحد الأدنى المقبول في البحوث التربوية والرياضية (0.70) كما يظهر الجدول أن معامل الثبات الكلي للاستبيان ككل بلغ (0.965) لجميع المحاور مجتمعة وهي قيمة إحصائية مرتفعة جداً تقترب من الواحد الصحيح وتؤكد هذه النتيجة بوضوح مدى استقرار أداة الدراسة وثباتها العالي وصلاحياتها التامة للتطبيق الميداني النهائي على العينة الأساسية من أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية البدنية وعلوم الرياضة بجامعة غريان، دون تخوف من تقلب النتائج أو عدم دقتها.

3-6 أداة الدراسة :

تكونت الاستبانة من ثلاث أجزاء :-

الجزء الأول: اشتمل على المعلومات الشخصية مثل الأسم، سنوات الخبرة، المؤهل العلمي.
الجزء الثاني: يتكون من (45) عبارة موزعة على خمس محاور من محاور واقع الالتزام بأخلاقيات المهنة في كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة بجامعة غريان.
الجزء الثالث: وتعتمد هذه الاستبانة في اعدادها على أساس سلم ليكارت الثلاثي. (Likert Scale) الذي يتكون في تحديد سلم الاستجابة من ثلاث درجات .
- من أجل تفسير النتائج اعتمد الباحث على المتوسط الحسابي، المبين في الجدول التالي (5).

جدول (5) المدى الإحصائي لتفسير المتوسطات الحسابية وفقاً للمقياس الثلاثي

المتوسط الحسابي	مستوى التقييم	التفسير الإجرائي للاستجابة
1.00-1.66	منخفض	درجة التزام ضعيفة باللوائح والأخلاقيات
1.67-2.33	متوسط	درجة التزام مستقرة وتحتاج إلى تحسين وتطوير
2.34-3.00	مرتفع	درجة التزام عالية وتواجد متميز للممارسة الأخلاقية

3-7 الدراسة الأساسية: (Basic Study)

قام الباحثان بتطبيق الاستبانة في صورتها النهائية على العينة الأساسية المتمثلة في أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية البدنية وعلوم الرياضة بجامعة غريان والبالغ عددهم (29) عضواً وذلك خلال الفصل الدراسي (ربيع 2026م) وقد تم جمع الاستجابات وتفرغ البيانات إحصائياً تمهيداً لجدولتها واستخراج المتوسطات الحسابية والنسب المئوية والمعالجات الإحصائية الاستدلالية المتقدمة للإجابة عن تساؤلات الدراسة.

3-8 الأساليب الإحصائية المستخدمة في البحث: (Statistical Methods)

بعد جمع أداة البحث من أفراد العينة الأساسية تم ترميز البيانات وبعد ذلك تم إدخالها إلى الحاسب الآلي وباستخدام برنامج (SPSS) الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية ثم تحليل البيانات باستخدام الأساليب الإحصائية التالية:

- المتوسط الحسابي. (Mean)

- الانحراف المعياري. (Std deviation)

- نسبية الموافقة. (Percentage of Approval)
 - معامل الارتباط بيرسون (Pearson Correlation Coefficient)
 - اختبار T لعينتين مستقلتين. (Independent-Samples T. test)
 - تحليل التباين الأحادي. (One-Way ANOVA)
 2-4 عرض ومناقشة نتائج التساؤل الأول
 1- ما واقع الالتزام بأخلاقيات المهنة بكلية التربية البدنية وعلوم الرياضة بجامعة غريان؟

جدول (6) المتوسط الحسابي و نسبة الموافقة ومستوى التقييم والترتيب لمحور الأول الأخلاقيات الشخصية والأكاديمية (نحو الذات والمهنة) (ن = 29)

ت	العبارات	المتوسط الحسابي	نسبة الموافقة	مستوى التقييم	الترتيب
1	يلتزم عضو هيئة التدريس بالرقابة الذاتية والضمير المهني كدافع أساسي لتطوير أدائه الأكاديمي والميداني.	2.47	82.33	مرتفع	5
2	يحرص عضو هيئة التدريس على أن يكون قدوة سلوكية ورياضية تحتذى في الانضباط والمظهر العام داخل الكلية وخارجها.	2.73	91.00	مرتفع	1
3	يبتعد عضو هيئة التدريس تماماً عن التحيز الشخصي أو الجهوي أو تضارب المصالح في اتخاذ القرارات الأكاديمية.	2.35	78.33	مرتفع	8
4	يلتزم عضو هيئة التدريس بالشفافية والموضوعية التامة عند تقييم الاختبارات المعرفية والبدنية للطلاب.	2.43	81.00	مرتفع	6
5	يترفع عضو هيئة التدريس عن استغلال نفوذه الأكاديمي أو رتبته العلمية لتحقيق مكاسب أو منافع شخصية.	2.53	84.33	مرتفع	4
6	يحرص عضو هيئة التدريس على الأمانة الفكرية والنزاهة العلمية في كافة بحوثه وإنتاجه الأكاديمي.	2.63	87.66	مرتفع	3
7	يلتزم عضو هيئة التدريس بالمحافظة على أسرار العمل والخصوصية البيطرية للمؤسسة التعليمية وللزملاء والطلاب.	2.65	88.33	مرتفع	2
8	يسعى عضو هيئة التدريس بانتظام لتطوير كفاياته المعرفية والمهنية مواكبةً للمستجدات الحديثة في علوم الرياضة.	2.19	73.00	متوسط	10
9	يتجنب عضو هيئة التدريس أي سلوك يسيء لسمعة المهن الرياضية والأكاديمية أو يقلل من مكانتها في المجتمع.	2.41	80.33	مرتفع	7
10	يلتزم عضو هيئة التدريس بتقديم المصلحة العامة للكلية والجامعة على المصالح والأهداف الشخصية الضيقة.	2.33	77.66	متوسط	9
√	مستوى التقييم الكلي للمحور الأخلاقيات الشخصية والأكاديمية (نحو الذات والمهنة)	2.47	82.33 %	مرتفع	

يتضح من جدول (6) أن التقييم الإجمالي لواقع الالتزام الأخلاقيات الشخصية والأكاديمية (نحو الذات والمهنة) جاء بمستوى مرتفع بمتوسط حسابي عام بلغ (2.47) ونسبة موافقة (82.33%) وحصلت العبارة رقم (2) المتعلقة القدوة السلوكية والرياضية والالتزام بالانضباط على المرتبة الأولى بمتوسط (2.73) ونسبة موافقة (91.00%) تلتها العبارة رقم (7) الخاصة بالمحافظة على أسرار العمل والخصوصية في المرتبة الثانية بمتوسط (2.65) ونسبة موافقة

(88.33%) ويعزو الباحثان ذلك إلى أثر القيم الاجتماعية والتربوية في المجتمع الليبي التي تفرض احتراماً ومكانة خاصة للأستاذ الجامعي والقدوة الرياضية في حين جاءت العبارة رقم (8) الخاصة بالتطوير المهني بانتظام لمواكبة مستجدات علوم الرياضة في المرتبة الأخيرة بمتوسط (2.19) ونسبة موافقة (73.00%) وبمستوى تقييم متوسط ويعزو الباحثان هذا التراجع إلى المعوقات الواقعية التي تواجه عضو هيئة التدريس وأبرزها نقص الدعم المالي للبحث العلمي وقلة البرامج التدريبية التخصصية بالإضافة إلى ضغط الأعباء التدريسية والميدانية داخل الكلية.

جدول (7) المتوسط الحسابي و نسبة الموافقة ومستوى التقييم والترتيب لمحور الأخلاقيات التدريسية والميدانية (نحو الطلاب) (ن=29)

ت	العبارات	المتوسط الحسابي	نسبة الموافقة	مستوى التقييم	الترتيب
1	يلتزم عضو هيئة التدريس بتوفير بيئة تعليمية آمنة تضمن السلامة البدنية والنفسية للطلاب أثناء المحاضرات والتطبيقات الميدانية	2.55	85.00	مرتفع	4
2	يحرص عضو هيئة التدريس على العدالة والمساواة في التعامل مع جميع الطلاب دون تمييز قائم على اعتبارات شخصية أو جهوية.	2.38	79.33	مرتفع	6
3	يلتزم عضو هيئة التدريس بصون كرامة الطالب واحترام إنسانيته وتجنب أي سلوك لفظي أو بدني ينال من قدره.	2.69	89.66	مرتفع	2
4	يحرص عضو هيئة التدريس على مراعاة الفروق الفردية والقدرات البدنية والصحية للطلاب أثناء الإشراف على التدريبات والمنافسات الرياضية.	2.48	82.66	مرتفع	5
5	يلتزم عضو هيئة التدريس بالإعلان الواضح عن مفردات المقررات الدراسية وآليات تقويمها العملي والنظري في بداية الفصل الدراسي.	2.21	73.66	متوسط	9
6	يحرص عضو هيئة التدريس على تقديم الإرشاد الأكاديمي والتربوي للطلاب بمسؤولية، ومساعدتهم في تخطي العقبات التحصيلية والبدنية.	2.34	78.00	مرتفع	7
7	يلتزم عضو هيئة التدريس بتحديث المادة العلمية والخطط التدريسية بما يواكب مستجدات علوم الرياضة والحركة.	2.14	71.33	متوسط	10
8	يتجنب عضو هيئة التدريس استغلال حاجة الطلاب أو فرض أي ضغوط عليهم لشراء كتب أو أدوات تعليمية خاصة.	2.62	87.33	مرتفع	3
9	يلتزم عضو هيئة التدريس بالموضوعية التامة والنزاهة في رصد درجات الاختبارات البدنية والمعرفية دون محاباة أو مجاملة.	2.31	77.00	متوسط	8
10	يحرص عضو هيئة التدريس على بث قيم الروح الرياضية والانضباط، والمنافسة الشريفة في نفوس الطلاب من خلال ممارساته التدريسية والعملية.	2.76	92.00	مرتفع	1
√	مستوى التقييم الكلي لمحور الأخلاقيات التدريسية والميدانية (نحو الطلاب)	2.45	81.60 %	مرتفع	

يتضح من جدول (7) أن التقييم الإجمالي لواقع الالتزام بالأخلاقيات التدريسية والميدانية (نحو الطلاب) جاء بمستوى (مرتفع) بمتوسط حسابي عام بلغ (2.45) ونسبة موافقة (81.60%) وحصلت العبارة رقم (10) المتعلقة ببث قيم الروح الرياضية والانضباط والمنافسة الشريفة على المرتبة الأولى بمتوسط (2.76) ونسبة موافقة (92.00%) تلتها العبارة رقم (3) الخاصة بصون كرامة الطالب واحترام إنسانيته في المرتبة الثانية بمتوسط (2.69) ونسبة موافقة (89.66%) ويعزو الباحثان ذلك إلى الطبيعة التربوية لرسالة أستاذ الجامعة وخصوصية مجال التربية البدنية الذي يركز على الانضباط والسمت السلوكي في الملاعب والقاعات كجزء من التكوين المهني للطلاب في حين جاءت العبارة رقم (7) الخاصة بتحديث المادة العلمية والخطط التدريسية بما يواكب مستجدات علوم الرياضة في المرتبة الأخيرة بمتوسط (2.14) ونسبة موافقة (71.33%) وبمستوى تقييم (متوسط) ويعزو الباحثان هذا التراجع النسبي إلى المعوقات الواقعية التي تواجه عضو هيئة التدريس من أبرزها نقص الميزانيات المخصصة لتطوير وتحديث المعامل الرياضية والملاعب بالكلية وضعف قنوات الاتصال بالدوريات والمراجع الرياضية الحديثة والمترجمة إلكترونياً.

جدول (8) المتوسط الحسابي و نسبة الموافقة و مستوى التقييم والترتيب لمحور الأخلاقيات والزمالة الأكاديمية (نحو زملاء) (ن=29)

ت	العبارات	المتوسط الحسابي	نسبة الموافقة	مستوى التقييم	الترتيب
1	يلتزم عضو هيئة التدريس ببناء علاقات مهنية قوامها الاحترام المتبادل والتعاون البناء مع كافة زملائه في القسم والكلية.	2.68	89.33	مرتفع	2
2	يبتعد عضو هيئة التدريس تماماً عن السلوكيات أو التصريحات التي قد تنال من المكانة العلمية أو الشخصية لزملائه داخل البيئة الجامعية.	2.74	91.33	مرتفع	1
3	يحرص عضو هيئة التدريس على احترام التخصصات الدقيقة والآراء العلمية والميدانية لزملائه أثناء النقاشات ومجالس الأقسام.	2.45	81.66	مرتفع	4
4	يلتزم عضو هيئة التدريس بالموضوعية والأمانة العلمية عند مراجعة أو تقويم البحوث والإنتاج الأكاديمي لزملائه بغرض الترفيق العلمية.	2.52	84.00	مرتفع	3
5	يتجنب عضو هيئة التدريس التدخل غير القانوني أو إثارة الخلافات الشخصية في توزيع الجداول الدراسية أو المهام التدريبية والميدانية الموكلة لزملائه.	2.31	77.00	متوسط	7
6	يحرص عضو هيئة التدريس على تبادل الخبرات الأكاديمية والميدانية مع زملائه، بما يسهم في الارتقاء بمستوى الأداء المؤسسي العام للكلية.	2.38	79.33	مرتفع	5
7	يلتزم عضو هيئة التدريس بالمحافظة على الخصوصية والسرية الأكاديمية للمداولات والنقاشات التي تدور داخل اللجان ومجالس الأقسام العلمية.	2.34	78.00	مرتفع	6
8	يحرص عضو هيئة التدريس على دعم الزملاء الجدد (المعيدين وأعضاء هيئة التدريس الجدد) وتوجيههم مهنيًا وميدانيًا لضمان توارث الخبرات الأكاديمية.	2.24	74.66	متوسط	8
√	مستوى التقييم الكلي لمحور الأخلاقيات والزمالة الأكاديمية (نحو زملاء)	2.45	81.66%	مرتفع	

يتضح من جدول (8) أن التقييم الإجمالي لواقع الالتزام بالأخلاقيات والزمالة الأكاديمية (نحو زملاء) جاء بمستوى (مرتفع) بمتوسط حسابي عام بلغ (2.45) ونسبة موافقة (81.66%) وحصلت العبارة رقم (2) المتعلقة بالابتعاد عن السلوكيات أو التصريحات التي تنال من المكانة العلمية أو الشخصية للزملاء على المرتبة الأولى بمتوسط (2.74) ونسبة موافقة (91.33%) تلتها العبارة رقم (1) الخاصة ببناء علاقات مهنية قوامها الاحترام المتبادل في المرتبة الثانية بمتوسط (2.68) ونسبة موافقة (89.33%) ويعزو الباحثان ذلك إلى عمق الروابط الاجتماعية والأعراف التربوية في البيئة الليبية التي تعزز قيم التقدير المتبادل وتحرص على صون مكانة وسمعة النخب الأكاديمية.

في حين جاءت العبارة رقم (8) الخاصة بدعم الزملاء الجدد والمعيدين وتوجيههم مهنيًا وميدانيًا في المرتبة الأخيرة بمتوسط (2.24) ونسبة موافقة (74.66%) وبمستوى تقييم (متوسط) ويعزو الباحثان هذا التراجع النسبي إلى غياب الآليات المأسسة رسمياً داخل الأقسام العلمية للإشراف المنظم على المعيين الجدد بالإضافة إلى انشغال أعضاء هيئة التدريس بالأعباء التدريسية والميدانية المكثفة بالكلية مما يجعل هذا الدعم يعتمد على المبادرات الشخصية والودية.

جدول (9) المتوسط الحسابي و نسبة الموافقة ومستوى التقييم والترتيب لمحور الأخلاقيات التنظيمية والإدارية (نحو المسؤولين) (ن=29)

ت	العبارات	المتوسط الحسابي	نسبة الموافقة	مستوى التقييم	الترتيب
1	يلتزم عضو هيئة التدريس بالأنظمة واللوائح والتشريعات القانونية المنظمة للعمل الأكاديمي داخل الكلية والجامعة.	2.71	90.33	مرتفع	2
2	يتعاون عضو هيئة التدريس بفاعلية مع إدارة الكلية ورؤساء الأقسام العلمية في تنفيذ الخطط التطويرية والبرامج التدريبية.	2.42	80.66	مرتفع	5
3	يلتزم عضو هيئة التدريس بالدقة والأمانة العلمية والإدارية عند رفع التقارير الدورية الخاصة بالمقررات الدراسية والتطبيقات الميدانية للمسؤولين.	2.55	85.00	مرتفع	3
4	يحرص عضو هيئة التدريس على اتباع القنوات الإدارية والتسلسل الهرمي الرسمي المعتمد بالكلية عند تقديم المقترحات أو الشكاوى.	2.76	92.00	مرتفع	1
5	يبتعد عضو هيئة التدريس تماماً عن تغليب المصالح الشخصية أو الانتماءات الضيقة في تعاملاته مع القيادات الإدارية بالكلية.	2.38	79.33	مرتفع	6
6	يلتزم عضو هيئة التدريس بالمشاركة الإيجابية والفاعلة في المجالس واللجان العلمية والتنظيمية التي يكلف بها من قبل إدارة الكلية.	2.45	81.66	مرتفع	4
7	يحرص عضو هيئة التدريس على إنجاز المهام الإدارية والأكاديمية الموكلة إليه من رؤسائه بدقة وفي المواعيد الزمنية المحددة لها.	2.34	78.00	مرتفع	7
8	يتجنب عضو هيئة التدريس استغلال علاقاته المهنية أو الشخصية مع المسؤولين للحصول على امتيازات أو استثناءات غير قانونية.	2.28	76.00	متوسط	8
9	يسعى عضو هيئة التدريس لدعم جهود الإدارة والمسؤولين في نشر وتطبيق ثقافة الجودة والاعتماد المؤسسي والبرامجي داخل الكلية.	2.11	70.33	متوسط	9
√	مستوى التقييم الكلي لمحور الأخلاقيات التنظيمية والإدارية (نحو المسؤولين)	2.44	81.33%	مرتفع	

تضح من جدول (9) أن التقييم الإجمالي لواقع الالتزام بالأخلاقيات التنظيمية والإدارية (نحو المسؤولين) جاء بمستوى (مرتفع) بمتوسط حسابي عام بلغ (2.44) ونسبة موافقة (81.33%) وحصلت العبارة رقم (4) المتعلقة بالحرص على اتباع القنوات الإدارية والتسلسل الهرمي الرسمي على المرتبة الأولى بمتوسط (2.76) ونسبة موافقة (92.00%) تلته العبارة رقم (1) الخاصة بالالتزام بالأنظمة واللوائح والتشريعات القانونية في المرتبة الثانية بمتوسط (2.71) ونسبة موافقة (90.33%). ويعزو الباحثان ذلك إلى إدراك أعضاء هيئة التدريس لأهمية الانضباط المؤسسي والتقييد بالهياكل الرسمية لضمان استقرار العمل الأكاديمي والعمل الميداني داخل الكلية.

في حين جاءت العبارة رقم (9) الخاصة بدعم جهود الإدارة في نشر وتطبيق ثقافة الجودة والاعتماد المؤسسي والبرامجي في المرتبة الأخيرة بمتوسط (2.11) ونسبة موافقة (70.33%) وبمستوى تقييم (متوسط) ويعزو الباحثان هذا التراجع النسبي إلى حداثة تطبيق معايير الاعتماد البرامجي بشكل مكثف ونقص الورش التدريبية المتخصصة التي توضح دور الأستاذ الجامعي في استيفاء مؤشرات الأداء مما يجعله ينظر إلى متطلبات الجودة أحياناً كأعباء ورقية تضاف إلى أعبائه التدريسية.

جدول (10) المتوسط الحسابي و نسبة الموافقة ومستوى التقييم والترتيب لمحور الأخلاقيات المجتمعية (ن=29) (نحو البيئة والمجتمع)

ت	العبارات	المتوسط الحسابي	نسبة الموافقة	مستوى التقييم	الترتيب
1	يحرص عضو هيئة التدريس على توظيف تخصص العلمي وخبراته الرياضية في معالجة القضايا والمشكلات الصحية والبدنية التي تواجه المجتمع المحلي.	2.41	80.33	مرتفع	4
2	يلتزم عضو هيئة التدريس بنشر وتأسيس الثقافة الرياضية والصحية وأهمية النشاط البدني كركيزة أساسية للوقاية من الأمراض وتنمية المجتمع.	2.52	84.00	مرتفع	3
3	يشارك عضو هيئة التدريس بفاعلية في تقديم الاستشارات الفنية والتدريبية للمؤسسات الرياضية والتعليمية والأهلية المحيطة بالجامعة.	2.36	78.66	مرتفع	5
4	يحرص عضو هيئة التدريس من خلال ممارساته على بث قيم المواطنة، والروح الرياضية، والنزاهة، ومحاربة السلوكيات السلبية في المنافسات الرياضية المجتمعية.	2.68	89.33	مرتفع	2
5	يلتزم عضو هيئة التدريس بالمسؤولية الأخلاقية في المحافظة على المنشآت والملاعب والأجهزة الرياضية بالكلية، باعتبارها أموالاً ومكتسبات عامة للمجتمع.	2.72	90.66	مرتفع	1
6	يساهم عضو هيئة التدريس في تصميم وتنفيذ برامج ترويجية ورياضية موجهة لخدمة الفئات الخاصة في المجتمع (كذوي الإعاقة وكبار السن).	2.14	71.33	متوسط	7
7	يحرص عضو هيئة التدريس على توجيه بحوثه العلمية وأطروحات طلابه نحو دراسة متطلبات سوق العمل الرياضي والتربوي في المجتمع المحيط.	2.28	76.00	متوسط	6
8	يلتزم عضو هيئة التدريس بدعم المبادرات والأنشطة الجامعية التي تهدف إلى حماية البيئة والتنمية المستدامة داخل المحيط الجامعي وخارجه.	2.05	68.33	متوسط	8
√	المستوى الكلي لمحور الأخلاقيات المجتمعية (نحو البيئة والمجتمع)	2.39	79.66 %	مرتفع	

يتضح من جدول (10) أن التقييم الإجمالي لواقع الالتزام بالأخلاقيات المجتمعية (نحو البيئة والمجتمع) جاء بمستوى (مرتفع) بمتوسط حسابي عام بلغ (2.39) ونسبة موافقة (79.66%) وحصلت العبارة رقم (5) المتعلقة بالمسؤولية الأخلاقية في المحافظة على المنشآت والملاعب والأجهزة الرياضية بالكلية باعتبارها أموالاً ومكتسبات عامة على المرتبة الأولى بمتوسط (2.72) ونسبة موافقة (90.66%) تلتها العبارة رقم (4) الخاصة ببث قيم المواطنة والروح الرياضية والنزاهة في المنافسات المجتمعية في المرتبة الثانية بمتوسط (2.68) ونسبة موافقة (89.33%) ويعزو الباحثان تصدر هاتين العبارتين إلى تنامي الوعي المؤسسي بأهمية صون البنية التحتية والملاعب الرياضية بالكلية كأصول عامة تخدم المجتمع بجانب الرسوخ القيمي للأخلاق الرياضية والانتماء الوطني داخل الأوساط التربوية الرياضية للبيئة وفي حين جاءت العبارة رقم (8) الخاصة بدعم المبادرات والأنشطة الجامعية التي تهدف إلى حماية البيئة والتنمية المستدامة في المرتبة الأخيرة بمتوسط (2.05) ونسبة موافقة (68.33%) وبمستوى تقييم (متوسط) ويعزو الباحثان هذا التراجع النسبي إلى نقص المخصصات المالية الموجهة للمشروعات والأنشطة البيئية الخارجية فضلاً عن غياب قنوات التنسيق التنظيمي الدائم بين الكلية والمؤسسات المعنية بالبيئة والتنمية المستدامة مما يحصر دور الكلية في الأنشطة الرياضية والبدنية التقليدية المعتادة بالمنطقة.

2-4 عرض ومناقشة نتائج التساؤل الثاني

2- الموقوفات التي تحد من الالتزام بأخلاقيات المهنة في كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة بجامعة غريان؟

تشير نتائج البحث والتحليل الإحصائي للمحاور المختلفة إلى أن الموقوفات التي تحد من الالتزام التام بأخلاقيات المهنة وتطويرها لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية البدنية وعلوم الرياضة بجامعة غريان تنحصر في ثلاثة جوانب رئيسية:

1. نقص الورش التدريبية التخصصية التي توضح دور الأستاذ الجامعي في استيفاء مؤشرات الأداء مما يجعل البعض ينظر لمتطلبات الجودة كأعباء ورفية تضاف لأعبائه التدريسية (وهو ما فسر تراجع العبارة رقم 9 في محور المسؤولين).
2. غياب وجود وحدات أو برامج إرشادية منظمة ومؤسسة رسمياً داخل الأقسام العلمية تعنى بالإشراف المهني والميداني على المعيدين وأعضاء هيئة التدريس الجدد مما يجعل دعمهم معتمداً على المبادرات الشخصية فقط (وهو ما فسر تراجع العبارة رقم 8 في محور الزملاء).
3. نقص الدعم المالي المخصص للبحوث وصعوبة السفر أو التفرغ للمشاركة في المؤتمرات الدولية المعنية بمستجدات علوم الرياضة والحركة، مما يجعل جهود مواكبة التطور العالمي معتمدة على الإمكانيات الفردية للأستاذ (وهو ما فسر تراجع العبارة رقم 8 في محور الذات والمهنة).
4. نقص الميزانيات الموجهة لتحديث الملاعب والأجهزة الرياضية والمختبرات العلمية بالكلية وقلة توافر المراجع والمناهج الرياضية الحديثة والمترجمة إلكترونياً، مما يحد من مرونة الأستاذ في تجديد خطته التدريسية والميدانية بانتظام (وهو ما فسر تراجع العبارة رقم 7 في محور الطلاب).
5. ضعف التنسيق التنظيمي والمالي بين الكلية والمؤسسات البيئية والصحية والبلدية المحيطة، مما يقلل من فرص تصميم وتنفيذ برامج تخصصية مستمرة لخدمة الفئات الخاصة (كذوي الإعاقة وكبار السن) أو رعاية مبادرات الاستدامة البيئية (وهو ما فسر تراجع العبارتين 6 و8 في محور البيئة والمجتمع).

2-4 عرض ومناقشة نتائج التساؤل الثالث

3- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد العينة حول واقع الالتزام بأخلاقيات المهنة تعزى لمتغيرات البحث (المؤهل العلمي، سنوات الخبرة)؟

2-4-1 متغير المؤهل العلمي.

جدول (11) نتائج اختبار (T-Test) للمجموعات المستقلة للتعرف عن الفروق بين استجابات أفراد العينة حول محاور أخلاقيات المهنة تبعاً لمتغير المؤهل العلمي (ن = 29)

المحاور	المؤهل	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الدلالة
الأخلاقيات الشخصية والأكاديمية (نحو الذات والمهنة)	ماجستير	20	2.88	0.208	0.919
	دكتوراه	9	2.89	0.164	
الأخلاقيات التدريسية والميدانية (نحو الطلاب)	ماجستير	20	2.82	0.196	0.948
	دكتوراه	9	2.83	0.215	
الأخلاقيات والزمالة الأكاديمية (نحو الزملاء)	ماجستير	20	2.78	0.290	0.714
	دكتوراه	9	2.73	0.255	
الأخلاقيات التنظيمية والإدارية (نحو المسؤولين)	ماجستير	20	2.73	0.337	0.648
	دكتوراه	9	2.79	0.218	
الأخلاقيات المجتمعية (نحو البيئة والمجتمع)	ماجستير	20	2.65	0.512	0.658
	دكتوراه	9	2.74	0.258	

يتضح من جدول (11) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد العينة حول جميع محاور أخلاقيات المهنة تعزى لمتغير المؤهل العلمي (ماجستير / دكتوراه) حيث جاءت جميع قيم مستوى الدلالة الفعلي (Sig) أكبر من مستوى الدلالة المعتمد للرفض أو القبول (0.05) إذ تراوحت بين أقل قيمة متمثلة في (0.648) لمحور الأخلاقيات التنظيمية والإدارية وأعلى قيمة متمثلة في (0.948) لمحور الأخلاقيات التدريسية والميدانية وتشير هذه النتيجة بوضوح إلى توافق وانسجام الرؤية التقييمية لجميع أعضاء هيئة التدريس بالكلية تجاه ممارسات أخلاقيات المهنة بصرف النظر عن درجاتهم العلمية ويعزو الباحثان هذا التماثل الإحصائي إلى أن كلا الطرفين (حملة الماجستير والدكتوراه) يعملون في بيئة تنظيمية وتدرسية وميدانية واحدة تخضع لنفس اللوائح والنشرجات الجامعية بالإضافة إلى اشتراكهم في الخلفية الأكاديمية والرياضية نفسها داخل كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة بجامعة غريان مما وحد قناعاتهم المهنية وتطلعاتهم نحو معايير الجودة والالتزام الأخلاقي دون تأثر بمرتبة المؤهل العلمي.

2-2-4- متغير سنوات الخبرة:

جدول (12) نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA) للتعرف عن الفروق بين استجابات أفراد العينة حول محاور أخلاقيات المهنة تبعاً لمتغير سنوات الخبرة (ن = 29)

المحاور	مصدر التباين	درجة الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	F	مستوى الدلالة
الأخلاقيات الشخصية والأكاديمية (نحو الذات والمهنة)	بين المجموعات	2	0.064	0.032	0.861	0.435
	داخل المجموعات	26	0.973	0.037		
	المجموع	28	1.037			
الأخلاقيات التدريسية والميدانية (نحو الطلاب)	بين المجموعات	2	0.147	0.074	2.009	0.154
	داخل المجموعات	26	0.951	0.037		
	المجموع	28	1.098			
الأخلاقيات والزمالة الأكاديمية (نحو الزملاء)	بين المجموعات	2	0.339	0.169	2.459	0.105
	داخل المجموعات	26	1.790	0.069		
	المجموع	28	2.128			
الأخلاقيات التنظيمية والإدارية (نحو المسؤولين)	بين المجموعات	2	0.390	0.195	2.340	0.116
	داخل المجموعات	26	2.169	0.083		
	المجموع	28	2.559			
الأخلاقيات المجتمعية (نحو البيئة والمجتمع)	بين المجموعات	2	0.616	0.308	1.620	0.217
	داخل المجموعات	26	4.947	0.190		
	المجموع	28	5.563			

يتضح من جدول (12) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين متوسطات استجابات أفراد العينة حول جميع محاور أخلاقيات المهنة تعزى لمتغير سنوات الخبرة حيث جاءت جميع قيم مستوى الدلالة الفعلي (Sig) أكبر من (0.05) إذ تراوحت بين أقل قيمة متمثلة في (0.105) لمحور الأخلاقيات والزمالة الأكاديمية وأعلى قيمة متمثلة في (0.435) لمحور الأخلاقيات الشخصية والأكاديمية وتشير هذه النتيجة إحصائياً إلى أن اختلاف سنوات الخبرة التدريسية والميدانية لأعضاء هيئة التدريس لا يشكل عاملاً مؤثراً في طبيعة تقييمهم أو التزامهم بأخلاقيات المهنة ويعزو الباحثان هذا التجانس إلى قوة البيئة التنظيمية واللوائح الموحدة الحاكمة للعمل الأكاديمي داخل الكلية والتي يخضع لها الجميع على حد سواء (سواء كانوا من ذوي الخبرة الطويلة أو القصيرة) بالإضافة إلى أن فئات وركائز الثقافة الرياضية والتربوية المتأصلة في مجتمع الدراسة تشكل قواسم مشتركة راسخة توجه سلوك الأستاذ الجامعي وتطلعاته نحو الجودة بصرف النظر عن أقدميته الوظيفية.

2-4 عرض ومناقشة نتائج التساؤل الرابع

4- ما سبب التطوير المقترحة لتعزيز الالتزام بأخلاقيات المهنة في كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة بجامعة غريان؟

سبل التطوير المقترحة لتعزيز الالتزام بأخلاقيات المهنة:

1. إنشاء وتأسيس وحدة تخصصية بالكلية تعنى بتنظيم ورش عمل دورية لتعريف أعضاء هيئة التدريس بمستجدات علوم الرياضة والحركة مع توفير خطط دعم مالي ولوجستي للمشاركة في المؤتمرات العلمية الدولية والمحلية.
2. تفعيل برنامج المجالس الإرشادية داخل الأقسام العلمية، بحيث يلتزم الأساتذة ذوو الخبرة بتقديم الدعم والتوجيه الميداني والأكاديمي المبرمج للمعيدين وأعضاء هيئة التدريس الجدد لضمان توارث الخبرات وسرية المداولات.
3. السعي لدى إدارة الجامعة لتخصيص ميزانيات مستقلة لتحديث الملاعب والصالات والأجهزة الرياضية وتوفير مكتبة رقمية تخصصية تحتوي على أحدث المراجع والمناهج الرياضية المترجمة، مما يتيح للأساتذ مرونة كاملة في تحديث خططه التدريبية.
4. اعتماد منصات إلكترونية موحدة للإعلان المبكر والشفاف عن مفردات المقررات وتوصيفها وآليات تقويم الاختبارات البدنية والمعرفية في مطلع كل فصل دراسي.
5. تنظيم ورش عمل دورية ومكثفة بالتعاون مع مكتب ضمان الجودة بالكلية لربط المهام الأكاديمية والميدانية اليومية للأساتذ بمتطلبات الاعتماد المؤسسي وتحولها من إطارها الورقي التوثيقي إلى ثقافة ممارسة ذاتية.
6. إنشاء مركز تخصصي بالكلية يهدف إلى فتح قنوات اتصال دائم وممول مع المؤسسات الصحية والبلدية والتعليمية بالمنطقة لتصميم وتنفيذ برامج ترويجية وبدنية مستمرة موجهة لخدمة الفئات الخاصة (كذوي الإعاقة وكبار السن) ومبادرات التنمية البيئية المستدامة.

5- الأستنتاجات والتوصيات:

5-1 الأستنتاجات:

في حدود عينة البحث والإجراءات المستخدمة تم التوصل إلى الاستنتاجات التالية:

1. يتضح أن واقع الالتزام بأخلاقيات مهنة التعليم العالي في الكلية جاء بمستوى (مرتفع) بصفة عامة في جميع المحاور الخمسة حيث تراوحت المتوسطات الحسابية الإجمالية للمحاور بين (2.39 و 2.47) مما يعكس وعياً قادراً على ضبط الممارسات الأكاديمية والميدانية.
2. حظيت العبارات المرتبطة بالقدوة السلوكية والرياضية صون كرامة الطلاب وبتث قيم الروح الرياضية واحترام زمالة المهنة والالتزام بالتسلسل الإداري) بأعلى تقييم (مستويات مرتفعة جداً) مدفوعة بالمنظومة القيمية والاجتماعية الراسخة في البيئة الليبية التي تحترم مكانة الأستاذ الجامعي.
3. تبين وجود تراجع نسبي إلى المستوى (المتوسط) في الجوانب المتعلقة بالسعي بانتظام لتطوير الكفايات المعرفية لمواكبة مستجدات علوم الرياضة وتحديث الخطط التدريبية والمادة العلمية نظراً لمعوقات واقعية كشح تمويل البحث العلمي ونقص الإمكانيات اللوجستية للملاعب والمعامل الرياضية.
4. أظهرت النتائج قصوراً نسبياً (مستوى متوسط) في تدعيم جهود الإدارة لنشر ثقافة الجودة والاعتماد البرامجي وكذا تقديم الدعم الإرشادي المنظم والمأمس للمعيدين وأعضاء هيئة التدريس الجدد بسبب غياب الوحدات والآليات الرسمية التي تنظم هذه الممارسات داخل الأقسام العلمية.
5. تراجع تقييم العبارات الخاصة بتصميم برامج ترويجية ورياضية موجهة لفئات الخاصة كذوي الإعاقة وكبار السن ودعم مبادرات التنمية البيئية المستدامة إلى المستوى (المتوسط) لضعف قنوات الشراكة والتمويل والتنسيق بين الكلية والبلدية والمؤسسات المحيطة.
6. أثبتت المعالجات الاستدلالية (اختبار T واختبار تحليل التباين الأحادي ANOVA) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إستجابات أفراد العينة تعزى لمتغيري (المؤهل العلمي) أو (سنوات الخبرة) مما يؤكد تماثل وانسجام القناعات المهنية والأخلاقية لجميع الأساتذة لعملم تحت مظلة بيئة تنظيمية وقانونية وخلفية رياضية موحدة داخل الكلية.

5-2 التوصيات:

أستناداً إلى النتائج التي تم التوصل إليها في هذا البحث يوصي الباحثان بما يلي:

1. صياغة دليل رسمي معتمد لأخلاقيات المهنة الأكاديمية والبحثية والتدريبية يتماشى مع خصوصية كلية التربية البدنية بجامعة غريان وتوزيعه كوثيقة ملزمة لجميع أعضاء هيئة التدريس والكوادر المساعدة والمعيدين لضمان وضوح معايير السلوك المهني والنزاهة الأكاديمية.

2. إنشاء لجنة أخلاقيات الممارسات الأكاديمية والبحثية على مستوى الكلية وتخويلها بصلاحيات واضحة لمتابعة مدى الالتزام بالمواثيق الأخلاقية ومعالجة أي ثغرات أو تجاوزات مرتبطة بالعدالة التدريسية أو التقييم العادل للطلاب أو الملكية الفكرية في البحوث العلمية.
3. ربط مخرجات مشاريع التخرج والبحوث العلمية في الكلية بمعايير أخلاقية صارمة والتركيز على قياس الكفاءة الأكاديمية للخريجين لضمان إعداد باحثين وأعضاء هيئة تدريس مستقبليين قادرين على قيادة التطوير المؤسسي الرياضي بكفاءة ونزاهة.
4. تنظيم برامج تثقيفية وتدريبية مستمرة لأعضاء هيئة التدريس (خاصة الكوادر المساعدة والخبرات الناشئة) حول أخلاقيات العمل الأكاديمي والنزاهة العلمية والعدالة التدريسية وكيفية التعامل الأخلاقي مع الضغوطات المهنية والإدارية التي رُصدت كمعوقات للامتثال الكامل.
5. العمل على تقليل الأعباء الإدارية والضغوطات المهنية غير الأكاديمية المفروضة على أعضاء هيئة التدريس وتوفير بيئة عمل مستقرة ومحفزة تدعم الشفافية ونتيح للأستاذ الجامعي التركيز على أداء مهامه التدريسية والبحثية والمجتمعية على أكمل وجه.
6. استخدام مقاييس علمية وأدوات تقييم دورية ومقتنة لرصد واقع السلوك الأخلاقي بانتظام، مما يوفر لصناع القرار بجامعة غريان قاعدة بيانات ومؤشرات كمية مستمرة تساهم في صياغة خطط التطوير الأكاديمي والمؤسسي.

قائمة المراجع:

- العنزي، خالد ثامر: (2022) أخلاقيات العمل الأكاديمي في مؤسسات التعليم العالي: التحديات وسبل التطوير، دار الفكر الأكاديمي للنشر والتوزيع عمان، الأردن.
- Jones, R. L: (2023) Professional ethics in higher education: Investigating the gap between policy and practice in sports science faculties. *International Journal of Educational Development*, 98, Article 102741. <https://doi.org/10.1016/j.ijedudev.2023.102741>
- Fernate, A., & Smila, I: (2020) Pre-service sport specialists' perceptions of academic integrity. *LASE Journal of Sport Science*, 11(1), 34–52. <https://doi.org/10.2478/jrss-2020-0012>
- Ozbek, O: (2019) The levels of compliance of physical education faculty with professional ethics codes: Obstacles and development pathways. *European Journal of Physical Education and Sport Science*, 5(8), 88–104. <https://doi.org/10.46827/ejpe.v5i8.2541>
- Smith, T. J., & Davis, L. K: (2024) Measuring research and academic eligibility: Evaluating global quality standards in physical education and rehabilitation graduate programs. *Journal of Academic Research in Higher Education*, 16(2), 112–130. <https://doi.org/10.1108/JARHE-05-2023-0184>
- Wang, L., Zhang, H., & Liu, Y: (2022) Development of an assessment of ethics for physical education teachers: A study using the Delphi and expert ranking methods. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(19), Article 12563. <https://doi.org/10.3390/ijerph191912563>
- Chalgham, M. E. M., & Eryildiz, H. S. (2026). --SUSTAINABLE FEATURES IN EDUCATION: Ecological Retrofitting Of Existing Campuses. *Al-Farooq Journal of Sciences*, 2(4), 235-249. <https://doi.org/10.65405/8gnvr716>