

# المجلة التربوية

فصلية علمية محكمة - تصدر عن مجلس النشر العلمي - جامعة الكويت

العدد 157

تصورات أعضاء الهيئة الأكاديمية في جامعة الكويت  
حول مواد المساءلة التأديبية في «قانون الجامعات الحكومية»  
الصادر عام 2019: دراسة باستخدام أسلوب دلفاي

د. عائشة أحمد مطيران العازمي

جامعة  
الكويت

مجلس  
النشر العلمي



جامعة الكويت  
KUWAIT UNIVERSITY

ISSN: 1029 - 810 X

Online ISSN: 3005-6292

العدد 157 المجلد 40

جمادى الآخر 1447 هـ - ديسمبر 2025 م

Doi: 10.34120/joe.v40i157.839

<https://orcid.org/0000-0001-5523-9578>

## تصورات أعضاء الهيئة الأكاديمية في جامعة الكويت حول مواد المساءلة التأديبية في "قانون الجامعات الحكومية" الصادر عام 2019: دراسة باستخدام أسلوب دلفاي\*

د. عائشة أحمد مطيران العازمي

كلية التربية - جامعة الكويت

الكويت

### الملخص

**الأهداف:** هدفت هذه الدراسة إلى تعرف تصورات أعضاء الهيئة الأكاديمية في جامعة الكويت حول مواد المساءلة التأديبية الواردة في قانون الجامعات الحكومية الصادر عام 2019. **المنهجية:** اعتمدت الدراسة أسلوب دلفاي (Delphi technique) في جمع البيانات، حيث تكونت أداة الدراسة من المقابلة شبه المقننة واستبانة مغلقة، طبقتا على عينة الدراسة المكونة من 12 خبيراً من أعضاء الهيئة الأكاديمية في جامعة الكويت، تم اختيارهم من الخبراء والاختصاصيين في مجال الدراسة لاستطلاع آرائهم. **النتائج:** لقد أنهت الدراسة أربع جولات دلفاي كانت تصورات المشاركين فيها على درجة عالية من التوافق. وأسفرت النتائج عن عدة أمور، من أهمها: أ) إن مواد المساءلة التأديبية في قانون الجامعات الحكومية تراعي الصالح العام للدولة دون التغاضي عن حقوق وواجبات عضو الهيئة الأكاديمية. ب) لكن مع وجود قصور في بعض الضمانات التأديبية. ج) غموض في بعض مواد المساءلة التأديبية في القانون. **الخلاصة:** في ضوء تلك النتائج خرجت الدراسة بتوصيات ذات صلة بموضوع الدراسة.

**الكلمات المفتاحية:** قانون التعليم العالي، المساءلة التأديبية، قانون الجامعات الحكومية، جامعة الكويت، أسلوب دلفاي.

\* تم دعم وتمويل هذا العمل من قبل جامعة الكويت، مشروع بحث رقم (TM01/23).

أستاذ مشارك في قسم الإدارة التربوية - كلية التربية. الإيميل: [Ayeshah.alazmi@ku.edu.kw](mailto:Ayeshah.alazmi@ku.edu.kw)

- سُلم البحث في 2024/3/29، أجاز للنشر في 2024/5/26.

## المقدمة

تعد مؤسسات التعليم العالي في مقدمة المؤسسات الحاضنة للفكر والثقافة على أعلى المستويات في الدول، حيث تؤدي دوراً حيوياً في تشكيل المجتمعات، باعتبارها مؤسسات اجتماعية تربوية ذات أهداف علمية وعملية وقيادية، تحقق احتياجات الأفراد وتوفر القوى البشرية المناسبة لسوق العمل (بارحمة، 2019؛ عبد المجيد، 2013؛ العجمي واليامي، 2022). ويزداد ثقل مؤسسات التعليم العالي ويتعزز مركزها الاجتماعي لا بعزلتها عن المجتمع وتجاهلها لمشكلاته، بل بحضورها الدائم ومواكبتها المستمرة لما يشهده المجتمع من تغيرات، لذا يحظى التعليم العالي بمكانة فريدة ومتميزة في نظام التعليم بما يقدمه للأفراد والمجتمعات (العوامل، 2019).

وقد شهد التعليم العالي تطوراً ملحوظاً في العقود السابقة، خصوصاً مع زيادة أعداد الجامعات وتفرع تخصصاتها وتزايد أعداد الملتحقين فيها من طلبة وأعضاء الهيئة الأكاديمية والإدارية (محمد، 2012؛ عبد العزيز، 2018). لذلك كان الاهتمام بالتعليم العالي في دول العالم لا سيما في دولة الكويت؛ حيث يعتبر القانون رقم (29) لسنة 1966 أول قانون صادر في شأن تنظيم التعليم العالي في دولة الكويت، وهو في حقيقته ليس قانوناً شاملاً لتنظيم التعليم العالي، بل كان محدوداً على تنظيم جامعة الكويت كونها الجامعة الحكومية الوحيدة وقت صدور القانون، ولقد استمر هذا القانون في تنظيم أعمال الجامعة حتى عام 2019، حيث صدر قانون الجامعات الحكومية رقم (76) لسنة 2019 للتغلب على العيوب التشريعية والصعوبات والعراقيل العملية التي واجهت التعليم العالي خلال تجربة زادت على خمسين عاماً في قانون التعليم العالي (قانون الجامعات الحكومية، 2019).

وفي ضوء ذلك استحدث قانون الجامعات الحكومية قواعد جديدة تسعى إلى تحقيق أهداف التعليم العالي وفتح المجال لإنشاء جامعات حكومية جديدة مثل جامعة عبد الله السالم. وقد جاء في المذكرة الإيضاحية لهذا القانون، أن الدولة أولت للتعليم بشكل عام -والتعليم العالي بشكل خاص- أهمية كبرى؛ إذ به يكون تقدم الجماعة وإشباع احتياجاتها، فالتعليم وثيق الصلة بالتنمية في مختلف جوانبها، لذا كانت الدولة -وما زالت- تسعى إلى إزالة العوائق التي تحول دون تطوره والارتقاء به؛ فالارتقاء بالدولة لا يمكن أن يتأتى إلا من خلال الارتقاء بالفرد، وهذا لا يكون إلا من خلال دعم

المؤسسات التعليمية وتشجيعها على التميز والحد من الصعوبات التي تواجهها من كل النواحي التشريعية أو العملية أو العلمية أو المالية أو الإدارية (عبد المجيد، 2013).

ولقد تميز قانون الجامعات الحكومية رقم (76) لسنة 2019 بشموليته من خلال وضع قواعد أساسية موحدة تسيّر عليها الجامعات الحكومية، تحت إشراف مجلس الجامعات الحكومية، وذلك مع عدم التضييق على الجامعات وإعطاء كل جامعة نوعاً من الاستقلالية في إدارة شؤونها لدفعها إلى التميز والتنافس الأكاديمي. ويتكون قانون الجامعات الحكومية رقم (76) لسنة 2019 من 44 مادة مقسمة على أربعة أبواب رئيسية (قانون الجامعات الحكومية، 2019):

الباب الأول: التعريفات والأحكام العامة، تناول تنظيم مجلس الجامعات الحكومية مبيناً تشكيله واختصاصاته، والأمين العام للمجلس من المادة 1-9 .

الباب الثاني: إدارة الجامعة، ويتكون من ثلاثة فصول هي: الفصل الأول (مجلس الجامعة) من المادة 10-11، والفصل الثاني (مدير الجامعة) من المادة 12-15، الفصل الثالث (الكليات) من المادة 16-27 .

الباب الثالث: الحقوق والواجبات، يتكون من الفصل الأول: الحق في الوصول إلى المعلومات - المادة 28، الفصل الثاني: حقوق وواجبات الهيئتين الأكاديمية والأكاديمية المساندة - المادة 29، والفصل الثالث: حقوق وواجبات الطلبة - المادة 30-37، والفصل الرابع: صندوق الدعم المالي للجامعة - المادة 38 .

الباب الرابع: يتناول الأحكام العامة والانتقالية من المادة 39-44 .

وقد حدد هذا القانون لأعضاء الهيئة الأكاديمية حقوقهم، وما عليهم من واجبات، وكذلك العلاقات القانونية بينهم كأفراد، وضمن المنظومة الجامعية. وبهذا يكون القانون وسيلة لتحقيق الانسجام الاجتماعي بين أعضاء الهيئة الأكاديمية، كما أنه أداة فعالة لتحقيق أهداف المؤسسة الجامعية، ووضع قواعد ومعايير للسلوك البشري، وهو ما يعبر عنه في اللغة القانونية بالالتزامات والواجبات وما هو صواب وما هو خطأ، كما أنه يسعى إلى تحقيق العدل والمساواة وتنظيم السلوك البشري وتسوية النزاعات (Stichler, 1997; Van der Bank et al., 2008). وعليه فالقانون وسيلة لتحقيق الانضباط الأكاديمي والاجتماعي؛ ما يجعله ملزماً اجتماعياً وقانونياً (العجمي، 2011؛ عطية، 2010؛ حوحو، 2021).

وفي الوقت الذي حدد القانون لعضو الهيئة الأكاديمية العديد من الواجبات الوظيفية التي يتعين عليه الالتزام بها، قيده بالعديد من المحظورات التي عليه أن يتجنبها، وخلافاً لذلك يكون عرضة للمساءلة التأديبية من قبل السلطات المختصة، ولذلك حُدِّت العديد من الضمانات في مرحلتي التحقيق والتأديب على حد سواء؛ إرساءً لقواعد العدالة القانونية (عبد العزيز، 2018؛ Hammarfelt & De Rijcke, 2015). ويُقصد بالمساءلة التأديبية توقيع الجزاء على الموظف الذي خالف واجباته الوظيفية، أو ارتكب المحظورات المنصوص عليها في القوانين، والتعليمات المنظمة للعمل (لموشيه، 2022). حيث تتضمن المساءلة التأديبية عدة موضوعات رئيسة (العجمي، 2011): (1) المخالفات التأديبية، (2) السلطات التأديبية، (3) العقوبات التأديبية، (4) الضمانات التأديبية.

ونظراً لأهداف هذه الدراسة وتركيزها على المساءلة التأديبية في قانون الجامعات الحكومية، فإننا سنتطرق بشيء من التفصيل إلى المواد المتعلقة بالمساءلة التأديبية في القانون واللائحة التنفيذية له؛ ففي الباب الثالث المتعلق بالحقوق والواجبات، أفرد المشرع سبعة من مواد القانون حول تشكيل مجلس التأديب باعتباره مجلساً تتوافر له الضمانات المتعلقة بالحيادية والاستقلالية كافةً بحسب المذكرة الإيضاحية للقانون، وأناط القانون في اللائحة التنفيذية طرق الطعن على قرارات مجلس التأديب، والضمانات التأديبية، وإجراءات التحقيق والتأديب.

**مواد المساءلة التأديبية في قانون الجامعات الحكومية رقم (76) لسنة 2019.**  
بينت المادة 31 من قانون الجامعات الحكومية، حق عضو الهيئة الأكاديمية في الدفاع عن نفسه، والاستماع لأقواله في حالة المخالفات التأديبية، وأوضحت بأنه: "لا يجوز توقيع عقوبة تأديبية على عضو الهيئة الأكاديمية أو عضو الهيئة الأكاديمية المساندة إلا بقرار مسبب، وبعد التحقيق معه"، كما بينت المادة حق مدير الجامعة في إيقاف عضو الهيئة الأكاديمية عن العمل على ذمة التحقيق لمدة لا تزيد على ثلاثة أشهر إذا اقتضت الحاجة، كما حددت المادة عضوية لجنة التحقيق بحيث تتضمن عضواً من كلية الحقوق وعضواً من الكلية المعنية وممثلاً من جمعية أعضاء هيئة التدريس مع مراعاة الدرجة العلمية.

وقد نصت المادة 32 من القانون على أنه يجوز للوزير بعد الاطلاع على التقرير

حفظ التحقيق، أو أن يأمر بإحالة العضو الذي يتم التحقيق معه إلى مجلس التأديب إذا رأى ذلك مناسباً، أو أن يكتفي بتوقيع عقوبة التنبه كتابة. في حين حددت المادة 33 من القانون تفصيلاً لأعضاء مجلس التأديب، والذي يتكون من مدير الجامعة، وأحد عمداء الكليات، وعضو هيئة أكاديمية بكلية الحقوق بدرجة أستاذ مشارك على الأقل، ومستشار من دائرة الفتوى والتشريع، وممثل من جمعية أعضاء هيئة التدريس. كما بينت المادة 34 من القانون حق العضو الخاضع للتحقيق في الاطلاع على أوراق التحقيق، والحصول على صورة منها قبل أسبوع على الأقل، ومناقشتها وإبداء رأيه فيها.

أما فيما يتعلق بنوعية العقوبات التأديبية التي يجوز توقيعها على أعضاء هيئة التدريس فقد وضحت المادة 35 أن العقوبات التأديبية التي يجوز توقيعها على عضو الهيئة الأكاديمية إما التنبه الكتابي أو الفصل من الجامعة. كما حددت المادة 36 من القانون عدم جواز معاقبة عضو الهيئة الأكاديمية أو الأكاديمية المساندة عن مخالفة مضى على وقوعها خمس سنوات ما لم تنقطع هذه المدة بالتحقيق معه أو إيقافه عن العمل أو اتخاذ أية إجراءات تأديبية أخرى عدا جرائم التزوير والسرقعة العلمية والمخاطبات المالية. في حين ذكرت المادة 37 من القانون بأن اللائحة التنفيذية منوطة بتوضيح الضمانات التأديبية وإجراءات التحقيق والتأديب، وإجراءات توقيع العقوبة التأديبية، وطرق التظلم من القرارات الصادرة في هذا الشأن.

ومن مواد المساءلة التأديبية في اللائحة التنفيذية لقانون الجامعات الحكومية رقم (76) لسنة 2019، يوجد هناك عشرون مادة من أصل 39 مادة تتعلق بالتحقيق والضمانات التأديبية لأعضاء الهيئة الأكاديمية من المادة 19-39. ولعل أهم ما تطرقت إليه اللائحة التنفيذية في موضوع الضمانات التأديبية، التأكيد على حق عضو الهيئة الأكاديمية في الدفاع عن نفسه والاستماع لأقواله كما في المادة 20 من اللائحة. كما أجازت اللائحة التنفيذية في المادة 23 منها للجنة التحقيق الاطلاع على جميع الأوراق لدى الجامعة والجهات الحكومية واستدعاء الشهود. في حين أنها أجازت في المادة 24 من اللائحة للجنة التحقيق أن تستمع إلى شهود الإثبات، وتطلع على أدلة الثبوت. كما أن اللائحة أجازت في المادة 25 لعضو الهيئة الأكاديمية الاستعانة بخبير فني من داخل الجامعة. في حين أن المادة 35 من اللائحة جعلت قرارات مجلس التأديب بالأغلبية إما بالإدانة أو بالبراءة؛ بالإضافة إلى المواد الأخرى التي تضمنتها اللائحة التنفيذية حول الضمانات التأديبية.

وعند مراجعة الأدبيات السابقة حول موضوع المساءلة التأديبية في مؤسسات التعليم العالي، نجد أنها في الغالب تتناول مفهوم المساءلة الإدارية ككل، باعتبار أن المساءلة التأديبية شكل من أشكال المساءلة الإدارية؛ وعليه سيتم عرض الدراسات السابقة التي تناولت مفهوم المساءلة الإدارية بشكل عام والمساءلة التأديبية بشكل خاص.

تناولت دراسة القحطاني (2023) دور الجهات المختصة بالمساءلة التأديبية لأعضاء هيئة التدريس في جامعات المملكة العربية السعودية وحدود الاختصاص بين الجهات الرقابية والمسؤولة عن المساءلة والعقاب من خلال استخدام المنهج الاستقرائي التحليلي. حيث بينت النتائج أن التحقيق مع عضو هيئة التدريس من قبل أحد العمداء ولم يكن اختصاصياً في الشريعة أو النظام يفترق إلى ضمانات إجرائية لصالح المحال للتحقيق، كما أن الجامعات تتمتع بسلطة التحقيق في مجال المخالفات التأديبية مع منسوبيها من أعضاء هيئة التدريس.

كما قامت النقري (2019) بدراسة هدفت إلى تعرّف درجة تطبيق المساءلة الإدارية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة الأردنية من وجهة نظر الطلبة، وقد تكوّنت عينة الدراسة من 380 طالباً وطالبة في الجامعة الأردنية، تم اختيارهم بالطريقة الطبقيّة العشوائية، واستُخدمت لجمع البيانات استبانة تضمنت 36 فقرة، صُنّفت في أربعة مجالات: الانضباط الوظيفي، والعمل والإنجاز، وأخلاقيات المهنة، والتصرفات الشخصية. وأظهرت النتائج أن درجة تطبيق المساءلة الإدارية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة الأردنية من وجهة نظر الطلبة جاءت متوسطة، ولم تكن هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى  $\alpha \leq 0.05$  تعزى إلى متغير الجنس باستثناء مجال "أخلاقيات المهنة"، وكان الفرق لصالح الإناث، كما لم توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى  $\alpha \leq 0.05$  تعزى إلى متغير الكلية.

أما دراسة عباس والحمام (2018) فقد تناولت الطعن في العقوبات التأديبية لأعضاء هيئة التدريس من خلال تحليل النصوص القانونية والأحكام القانونية المتعلقة بالجزاء التأديبي في العراق ومصر، وقد ركزت الدراسة على موضوع الرقابة الإدارية على القرار بفرض العقوبة التأديبية وكيفية إلغاء العقوبة وآلية التظلم أمام الجهة الإدارية مع التأكيد على موضوع الحيادية في ذلك.

وهدفت دراسة فرج (2017) إلى تعرّف درجة تطبيق رؤساء الأقسام الأكاديمية للمساءلة الإدارية، وتحديد مستوى فاعلية جامعة الطائف من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي، وتم إعداد استبانتيين طُبِّقَتَا على عينة عشوائية طبقية بلغت 289 عضواً، وخلصت الدراسة إلى أن درجة تطبيق المساءلة الإدارية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة الطائف كانت متوسطة، وجاء ترتيب الأبعاد على التوالي: الجوانب الشخصية، ثم الأداء، ثم الانضباط الوظيفي. كما أن مستوى فاعلية جامعة الطائف من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس كان متوسطاً، وجاء ترتيب الأبعاد على التوالي: تحقيق الأهداف، ثم التطوير الذاتي، ثم توظيف الموارد، ثم الرضا عن الجامعة.

ومن الدراسات التي ربطت بين مفهوم المساءلة وأثره على الأداء الوظيفي لعضو الهيئة الأكاديمية دراسة خليفة (2017)، حيث هدفت الدراسة إلى تعرف أثر المساءلة الإدارية على الأداء الوظيفي من وجهة نظر أعضاء الهيئة الإدارية في ثلاث جامعات ليبية حكومية، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، وتم استخدام قائمة الاستقصاء كأداة رئيسية لجمع البيانات، وبلغت عينة الدراسة 371 مفردة؛ وقد توصلت الدراسة إلى وجود تأثير معنوي للمساءلة الإدارية على الأداء الوظيفي.

وفي السياق ذاته تطرقت دراسة حسن (2015) إلى درجة ممارسة إدارة الجامعة الإسلامية في غزة للمساءلة الإدارية من وجهة نظر موظفيها الأكاديميين والإداريين، وعلاقتها بدرجة فاعلية الأداء الإداري لموظفيها. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وطُبِّقَت الاستبانة على عينة قوامها 260 من موظفي الجامعة. وخلصت الدراسة إلى أن درجة المساءلة الإدارية كانت عالية في جميع المجالات وفق الترتيب الآتي: الضوابط الوظيفية، ثم التخطيط ومتابعة الأعمال، ثم الهيكل التنظيمي، ثم الأخلاقيات والحوافز. كما بينت الدراسة عدم وجود أي فروق ذات دلالة إحصائية لدرجة المساءلة الإدارية وفاعلية الأداء تعزى إلى متغيرات الدراسة (الجنس، سنوات الخدمة، الرتبة الوظيفية، المؤهل العلمي).

أما دراسة القحوم (2015) فقد بحثت في نظام المساءلة التأديبية لأعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم في الجامعات اليمنية الحكومية. حيث استخدمت الدراسة المنهج التحليلي لتحليل بنود المساءلة التأديبية في قانون الجامعات اليمنية وتعديلاته

(1995/2007). وتوصلت الدراسة إلى أن قانون الجامعات اليمنية أكد على ضرورة أن لا تقتصر واجبات أعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم في الجامعات اليمنية على الواجبات والمحظورات المنصوص عليها في نظام أجور وواجبات أعضاء هيئة التدريس وإنما تمتد إلى ما يُلزمُ به الموظفون العموميون في الدولة من واجبات عامة تقررها تشريعات الخدمة المدنية. وبينت الدراسة أن نظام المساءلة التأديبية لأعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم في اليمن يتميز بالشمول من حيث الفئة المساءلة؛ وهم أعضاء هيئة التدريس ومساعدوهم، وفي العقوبات التي تتقرر بحقهم جميعاً من دون تمييز. وأن من أبرز جوانب القصور التشريعي في النظام التأديبي بحسب نتائج الدراسة: (1) غلّ يد رئيس الجامعة من ممارسة أية سلطة تأديبية بحق المخالفين من أعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم. (2) إغفال الإشارة إلى كيفية مساءلة شاغلي الوظائف الإدارية من أعضاء هيئة التدريس عن المخالفات التي يرتكبونها بصفتهن الإدارية. (3) ضعف الصياغة القانونية لبعض المسائل مثل اقتصار النص المتعلق بالإحالة إلى المساءلة التأديبية على مخالفة المحظورات دون مخالفة الواجبات.

كما قام العجمي (2011) بدراسة ركزت على الضمانات التأديبية للموظف العام وهي دراسة نظرية تحليلية للمقارنة بين القانون الكويتي والقانون الأردني، حيث بينت الدراسة علاقة الموظف العام بالإدارة وواجبات الموظف العام ونوعية المخالفات التي تعدّ مبررات لإخضاع الموظف العام للإجراءات التأديبية، ثم تناول الباحث السلطات التأديبية ودورها في توقيع العقوبة التأديبية، كما تطرق الباحث بشيء من التفصيل إلى الضمانات التأديبية قبل توقيع العقوبة وبعدها.

أما دراسة عبد المطلب (2006) فقد هدفت إلى قراءة نقدية في قانون تنظيم الجامعات المصرية رقم 149 سنة 1972، كمدخل لتطوير التعليم الجامعي في مصر والوطن العربي، وقد انطلقت دراسته من مسلّمة مفادها أن تطوير القوانين السارية وتحديثها يضيف إليها نوعاً من الحركة والحيوية، وبعدها عن الثبات والجمود حتى تتسجم مع التغييرات والأحوال التي تصيب المجتمع، وركزت هذه الدراسة على قضايا معينة لتحليلها ونقدها متمثلة في ضوابط اختيار وتعيين القيادات الجامعية والمجالس الجامعية واللجان المنبثقة وأحكام تأديب الطلاب وأعضاء هيئة التدريس، وبعد التحليل أكدت الدراسة أن نظام تأديب أعضاء هيئة التدريس يؤخذ عليه قلة العقوبات الواردة في المادة 110، فهذه العقوبات لا تتناسب مع الأفعال والتصرفات

التي تصدر عن أعضاء هيئة التدريس؛ ما يترتب عليه أن مجلس التأديب لم ير أمامه إلا عقوبة العزل لتوقيعها على عضو هيئة التدريس.

ومن الدراسات الأجنبية التي تناولت تحليل بنود المساءلة في الجامعات الكندية دراسة Schoenher و Williams-Jones (2011)، حيث هدفت الدراسة إلى تحليل السياسات المتعلقة بالمساءلة والنزاهة لأعضاء هيئة التدريس في 47 جامعة كندية باستخدام المنهج التحليلي للوثائق. وتوصلت الدراسة إلى أن الجامعات الكندية على غرار الجامعات الأمريكية تتوافر فيها السياسات التي تدعم النزاهة الأكاديمية، وأن محتوى هذه السياسات يضمن المساءلة التأديبية لأعضاء هيئة التدريس والطلبة في الجامعات الكندية.

وفي دراسة Euben و Le (2006) فقد تناولت صياغة السياسات الجامعية المنظمة للمساءلة التأديبية لأعضاء هيئة التدريس عند ارتكابهم مخالفات مهنية أو سلوكية. حيث اعتمدت الدراسة المنهج التحليلي المقارن للسياسات الجامعية في عدد من الجامعات في الولايات المتحدة الأمريكية. وقد أظهرت النتائج وجود اتجاهين أساسيين في تنظيم المساءلة التأديبية؛ الأول يمنح الإدارة سلطة تقدير المخالفة والعقوبة، بينما يقوم الثاني على إشراك لجان من أعضاء هيئة التدريس في عملية التقييم لضمان العدالة. وخلص المقال إلى ضرورة تبني لوائح واضحة وشفافة تُرسخ الثقة بين الإدارة والأكاديميين وتضمن تطبيق إجراءات تأديبية عادلة ومتوازنة.

أما دراسة (Ann Lind, 2005) فقد تناولت سهولة الوصول للسياسات المتعلقة بالمساءلة البحثية لأعضاء هيئة التدريس في أفضل 25 جامعة بحثية في الولايات المتحدة الأمريكية وفائدة هذه اللوائح ووضوحها. حيث استخدمت الدراسة التجريبية لتحقيق هدف الدراسة. وتوصلت الدراسة إلى أن غالبية الجامعات تسمح بسهولة الوصول لهذه السياسات من خلال المواقع الإلكترونية للجامعات وبطريقة ميسرة، إلا أن غالبية تلك السياسات كان يرتابها الغموض ونقص في المعلومات التي يحتاج إليها عضو هيئة التدريس حتى لا يتعرض للمساءلة القانونية في حال مخالفته لتلك اللوائح.

ويتبين من عرض الدراسات السابقة أن معظم الدراسات لم تتطرق إلى المساءلة التأديبية بشكل صريح، وإنما تم دراستها ضمن مفهوم المساءلة الإدارية،

كما أن الدراسات السابقة ربطت مفهوم المساءلة الإدارية بالأداء الوظيفي وفاعلية مؤسسات التعليم العالي وتقويم أعضاء الهيئة التدريسية وغيرها من المتغيرات، واعتمدت على المنهج الكمي والاستبانة في جمع البيانات، كما أن مفهوم المساءلة الإدارية تم دراسته في معظم الدراسات من خلال التصورات، وليس من ناحية تحليل نصوص القانون ما عدا دراسة القحطاني (2023) ودراسة عباس والحمام (2018) ودراسة القحوم (2015) ودراسة عبد المطلب (2006)، ودراسة Schoenher ودراسة (Williams-Jones, 2011)، ودراسة (Lee & Euben, 2006)، وأن الدراسات الأجنبية في مجال المساءلة التأديبية قليلة.

وهذا ما تختلف فيه هذه الدراسة عن غيرها من الدراسات السابقة في تحليلها لجوانب القوة والضعف في مواد المساءلة التأديبية في التعليم العالي، وتعرف آراء الخبراء حول البنود الواردة في قانون الجامعات الحكومية باستخدام أسلوب دلفاي (Delphi style).

### مشكلة الدراسة

جاء قانون الجامعات الحكومية رقم (76) لسنة 2019 واللوائح الصادرة تنفيذاً له لتنظيم حقوق أعضاء الهيئة الأكاديمية وواجباتهم بمؤسسات التعليم العالي في دولة الكويت، كما رسم الإجراءات الواجب اتباعها عند وجود أية مخالفات إدارية، حيث يعد هذا القانون وسيلة مهمة في ضبط وتأمين الحياة الأكاديمية لأعضاء الهيئة الأكاديمية داخل المجتمع الجامعي، انطلاقاً من أن هذا القانون إنما هو مجموعة من القواعد التي تحكم الروابط التعليمية والبحثية والمجتمعية في المجتمع الجامعي بأحكام ملزمة لهذا المجتمع؛ ما ينتج منه إقامة النظام وتحقيق الاستقرار والبناء الاجتماعي من خلال التوازن بين المصالح المشتركة للطلاب والأعضاء (لموشيه، 2022). وهذا القانون ليس غاية في حد ذاته، بل هو وسيلة لتحقيق غاية أسمى، وهي مصالح أعضاء المجتمع الجامعي، وتنظيمها بما يحقق استقرار المجتمع الجامعي وتقدمه (الفريجات، 2009؛ عبد المجيد، 2013).

ويتطلب تنفيذ الوظائف المختلفة في الجامعة الاستعانة بأعضاء الهيئة الأكاديمية لتقديم خبراتهم العلمية والمهنية من أجل تحقيق الصالح العام، ويتوقف

نجاح عضو الهيئة الأكاديمية في أدائه لعمله على مدى شعوره بالأمان، ووجود ضمانات تكفل له الاستقرار الوظيفي خاصة في مجال التأديب، حيث إن عضو الهيئة الأكاديمية في أثناء أدائه وظيفته قد تقع منه تصرفات وأفعال قد تثير المساءلة الإدارية والمدنية والجزائية (أحمد، 1998؛ علام، 2022؛ محمد، 2009). وعلى الرغم مما سبق بيانه، إلا أن هناك من يرى أن قانون الجامعات الحكومية رقم (76) لسنة 2019، قد أغفل بعض النقاط المهمة في حماية عضو الهيئة الأكاديمية، وهذا ما أثار جدلاً بين القيادات الجامعية وأعضاء الهيئة الأكاديمية ومؤسسات النفع العام كجمعية أعضاء هيئة التدريس حول جدوى القانون وطرق تحسينه (جمعية أعضاء هيئة التدريس، 2020؛ علي، 2020). واستناداً إلى ما سبق؛ جاءت هذه الدراسة لتعرف آراء أعضاء الهيئة الأكاديمية في جامعة الكويت حول مواد المساءلة التأديبية في قانون الجامعات الحكومية من خلال الإجابة عن التساؤل الرئيس الآتي:

ما تصورات أعضاء الهيئة الأكاديمية في جامعة الكويت حول مواد المساءلة التأديبية في قانون الجامعات الحكومية واللوائح الصادرة تنفيذاً له من ناحية طبيعة المخالفة الإدارية، والجهة المختصة بالتأديب، ونوعية العقوبات والضمانات التأديبية؟

### أسئلة الدراسة

- 1 - ما تصورات أعضاء الهيئة الأكاديمية في جامعة الكويت حول مواد المساءلة التأديبية في قانون الجامعات الحكومية، من ناحية طبيعة المخالفة الإدارية، والجهة المختصة بالتأديب، ونوعية العقوبات والضمانات التأديبية بشكل عام في الجولة الأولى.
- 2 - ما مدى التوافق بين تصورات أعضاء الهيئة الأكاديمية في جامعة الكويت حول مواد المساءلة التأديبية في قانون الجامعات الحكومية، من ناحية طبيعة المخالفة الإدارية، والجهة المختصة بالتأديب، ونوعية العقوبات والضمانات التأديبية في الجولات الثانية والثالثة والرابعة.
- 3 - ما أوجه القوة والضعف في مواد المساءلة التأديبية في قانون الجامعات الحكومية وكيفية تحسينها.

## أهداف الدراسة

- 1 - تعرّف تصورات أعضاء الهيئة الأكاديمية في جامعة الكويت حول مواد المساءلة التأديبية في قانون الجامعات الحكومية، من ناحية طبيعة المخالفة الإدارية، والجهة المختصة بالتأديب، ونوعية العقوبات والضمانات التأديبية بشكل عام في الجولة الأولى.
- 2 - تحديد مدى التوافق بين تصورات أعضاء الهيئة الأكاديمية في جامعة الكويت حول مواد المساءلة التأديبية في قانون الجامعات الحكومية، من ناحية طبيعة المخالفة الإدارية، والجهة المختصة بالتأديب، ونوعية العقوبات والضمانات التأديبية في الجولات الثانية والثالثة والرابعة.
- 3 - تحديد أوجه القوة والضعف في مواد المساءلة التأديبية في قانون الجامعات الحكومية وكيفية تحسينها.

## التعريفات الاصطلاحية والإجرائية

## المساءلة التأديبية

هي توقيع الجزاء على الموظف الذي خالف واجباته الوظيفية، أو ارتكب المحظورات المنصوص عليها في القوانين والتعليمات المنظمة للعمل (العجمي، 2011). والتعريف الإجرائي للمساءلة التأديبية هو النظام التأديبي لعضو الهيئة الأكاديمية في جامعة الكويت، يتضمن الجزاءات التي تقع نتيجة مخالفته للواجبات الوظيفية، أو ارتكابه للمحظورات المنصوص عليها في قانون الجامعات الحكومية رقم (76) لسنة 2019، وبالتالي تم تحديد المساءلة التأديبية في هذه الدراسة في أربعة جوانب هي طبيعة المخالفة الإدارية، والجهة المختصة بالتأديب، ونوعية العقوبات والضمانات التأديبية.

## قانون الجامعات الحكومية

هو القانون رقم (76) لسنة 2019 في شأن الجامعات الحكومية، الذي حُدّد بموجبه تنظيم الجامعات الحكومية من خلال رسم هيكلتها الوظيفية وحقوق الهيئة الأكاديمية وواجباتها وآلية العقوبات. يتضمن القانون 44 مادة مقسمة على أربعة أبواب رئيسة هي: التعريفات والأحكام العامة، وإدارة الجامعة، والحقوق والواجبات، والأحكام العامة الانتقالية.

## عضو الهيئة الأكاديمية

هم الأساتذة والأساتذة المشاركون والأساتذة المساعدون في الأقسام العلمية من بين الحاصلين على الدكتوراه أو ما يعادلها من إحدى الجامعات، أو الكليات، أو المعاهد، أو المؤسسات المعتمدة المناظرة لها (قانون الجامعات الحكومية، 2019).

## أهمية الدراسة

تكمن أهمية هذه الدراسة في أنها تسعى إلى الكشف عن تصورات أعضاء الهيئة الأكاديمية في جامعة الكويت حول المسألة التأديبية في قانون الجامعات الحكومية. ومن المأمول أن يستفيد من هذه الدراسة المشرعون في مجلس الأمة، والمهتمون بالتعليم العالي والقيادات الجامعية في مجلس الجامعات في تعرف آراء الخبراء حول مواد قانون الجامعات الحكومية المتعلقة بالمسألة التأديبية من ناحية الضمانات التأديبية، والإجراءات المتعلقة بالتحقيق، ونوعية العقوبات لتطويرها والتعديل عليها إن دعت الحاجة.

ومن المأمول كذلك أن يستفيد منها الأكاديميون والباحثون والاختصاصيون في علم الإدارة التربوية وطلبة الدراسات العليا؛ وذلك بالرجوع إلى هذه الدراسة ومنهجيتها وتوصياتها ومقترحاتها لإجراء البحوث والدراسات في هذا الموضوع، وبالتالي الإسهام في المعرفة التراكمية وإثراء الأدب النظري للباحثين مستقبلاً.

## حدود الدراسة

تُحدد نتائج هذه الدراسة بالحدود الآتية:

- اقتصرت الدراسة على المواد المتعلقة بالمسألة التأديبية وإجراءات التحقيق الخاصة بعضو الهيئة الأكاديمية في قانون الجامعات الحكومية رقم (76) لسنة 2019 واللائحة التنفيذية له.
- اقتصرت الدراسة على مجموعة من الخبراء من أعضاء الهيئة الأكاديمية في جامعة الكويت الاختصاصيين في القانون الإداري أو الإدارة التربوية أو لديهم خبرة في لجان التأديب والتحقيق.
- تم إجراء الدراسة في الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي 2024/2023.

## الطريقة والإجراءات

اشتملت إجراءات الدراسة على ما يأتي:

## المنهجية

استخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي نظراً لمناسبته لأهداف الدراسة، حيث استعانَتْ بأسلوب دلفاي (Delphi technique) للوصول إلى تصور حول آراء أعضاء الهيئة الأكاديمية بجامعة الكويت حول المسألة التأديبية في قانون الجامعات الحكومية رقم (76) لسنة 2019، واختير أعضاء الهيئة الأكاديمية ممن لديهم خبرة في موضوع الدراسة بناءً على تخصصاتهم العلمية أو خبراتهم العملية.

ويعرف أسلوب دلفاي بأنه أسلوب تتبناً فيه مجموعة من الخبراء المهتمين بمجال البحث من خلال توجيه مجموعة من الأسئلة المتكررة من خلال المقابلة أو الاستبانة حتى يتم التوصل إلى اتفاق في الآراء أو إجماع (Okoli & Pawlowski, 2004). وفي معظم الدراسات التي استخدمت أسلوب دلفاي تم تكوين صورة جماعية للمستقبل المرغوب من خلال الجمع بين خبرة عينة الدراسة وقدرتها على استبصار واستشراف المستقبل (محجوب، 2018). ويؤكد (Mirata et al., 2020) على أن أسلوب دلفاي يسعى من خلال الخبراء إلى تنمية جودة القرارات، إذ إنه يمكن متخذ القرار من الحصول على آرائهم ومقترحاتهم من دون تحمل تكاليف إعداد مكان وتحديد وقت لاجتماعهم فعلاً، حيث إن معظم الإجراءات يمكن أن تتم عن طريق البريد الإلكتروني. ولعل من عيوب هذا الأسلوب أنه قد يستغرق وقتاً أطول في إجراءات تجميع ردود الخبراء ودراستها، ثم إرسال نتائج الدراسة لهم وطلب آرائهم فيها، وتكرار تلك الإجراءات حتى يتم الوصول إلى اتفاقهم على حل للمشكلة (Barret & Heale, 2020).

ويعتمد أسلوب دلفاي على الاستعانة بفريق صغير من الخبراء من خلال التنسيق بينهم بالخروج بتساؤلات وقضايا. ثم يُقوّم الفريق نفسه الردود التي وصلت من أعضاء الفريق كلهم لمراجعة تلك التساؤلات والقضايا. وفي هذه الدراسة استخلصت الباحثة من خلال المقابلة شبه المقننة مجموعة من الموضوعات التي صيغت على شكل عبارات قُدمت من المشاركين في الجولة الأولى، ثم جُمعت وفحصت ونقّحت وقُدّمت لهم مرة أخرى على شكل استبانة مغلقة لتقييم استجاباتهم، ثم قدمت مرة ثالثة بعد

إدخال التعديلات على شكل استبانة مغلقة لتقييم استجاباتهم ومقارنتها مع الآخرين، ثم قدمت لهم للمرة الرابعة والتي أكد فيها المشاركون أنهم راضون بما أبدوه من استجابات، لذا توقفت الجولات. وعدد الجولات الأربعة هذه يتفق مع معظم الدراسات التي استخدمت أسلوب دلفاي (القحطاني، 2014).

وأسلوب دلفاي بشكل عام يتضمن مرحلتين أساسيتين هما الاستكشاف والتقييم (McPherson et al., 2018)، ففي مرحلة الاستكشاف، يكون هناك نوع من العصف الذهني بين الخبراء من غير أن يلتقوا معاً لمناقشة مشكلة البحث وتقديم آرائهم حول موضوع الدراسة؛ والبيانات المتحصل عليها من المقابلة يتم مراجعتها من الباحث وتُستق وتُجمَع لتقديمها في الجولات اللاحقة. أما مرحلة التقييم فيتم فيها فحص وإعداد البيانات التي جمعت في الجولة الأولى، بحيث يتم إعادة إرسالها للخبراء في الجولة الثانية. وهنا يطلب من الخبراء تقييم استجاباتهم من حيث الأهمية (تكون عادة على هيئة أداة محددة لتلقي الاستجابات، وتكون غالباً على هيئة مقياس ليكرت أو نسب مئوية) أو التعديل أو الحذف لكل عبارة؛ ثم تحلل الاستجابات الواردة من الجولة الثانية، ومن ثم تُرسل للخبراء مرةً أو مرّات لاحقة (Fogo, 2014). وفي الجولة الثانية والجولات التالية تقدم استجابات الخبراء لهم إحصائياً لكي يتعرف كل فرد منهم استجابته مقارنة باستجابة سائر أعضاء المجموعة. وفي كل جولة لاحقة يطلب من الخبراء مراجعة استجاباتهم التي قدموها في الجولة السابقة. وعدد الجولات مرتبط بوصول استجابات المشاركين إلى درجة توافق عالية أو إجماع إن أمكن (Barrett & Heale, 2020). وعندما نصل إلى هذه المرحلة تُوقَف الجولات (Mirata et al., 2020).

### مجتمع الدراسة وعينتها

يعدّ وجود مجموعة من 10 أفراد إلى 15 فرداً خبيراً بموضوع الدراسة كافياً للحصول على نتائج يمكن الاعتماد عليها في التحليل الإحصائي ضمن جولات أسلوب دلفاي (Keeney et al., 2011). وهذا يعني أن اختيار العينة يكون قصدياً لا عشوائياً لإشراك مَنْ قد يكون ثرياً بالمعلومات بحيث يفيد الدراسة ويثريها (Fogo, 2004). وأعضاء الهيئة الأكاديمية الذين وقع عليهم الاختيار هم من انطبقت عليهم المواصفات المطلوبة للانضمام للجولات والاشتراك في الدراسة: (أ) أن يكون عضو هيئة أكاديمية في جامعة

الكويت. ب) أن يكون لديه خبرة في لجان التحقيق والمجالس التأديبية. ج) اختصاصي في القانون الإداري أو الإدارة التربوية، أو مهتم بالقوانين الإدارية في الجامعة.

وقد حصلت الباحثة على المعلومات المطلوبة من خلال الاتصال بالشؤون القانونية في جامعة الكويت، والتي بدورها أرشدتها إلى من يمكن أن ينطبق عليه هذا الوصف. وبعد التأكد من صحة انطباق الوصف، يوجّه لعضو الهيئة الأكاديمية خطاب حول رغبته في الاشتراك في جولات الدراسة.

وقد تكوّن عدد المشاركين في الجولة الأولى من 12 خبيراً (9 ذكور و3 إناث) بنسبة 100%، ثم صاروا 10 خبراء (7 ذكور و3 إناث) في الجولة الثانية بنسبة 83%، ثم صاروا 9 خبراء (6 ذكور و3 إناث) في الجولة الثالثة والرابعة بنسبة 75%. والسبب في التناقص هو أن بعض الأعضاء قد انسحب من بعد الجولة الأولى، وبعضهم من بعد الجولة الثانية. وقد كان أعضاء الهيئة الأكاديمية التسعة المستمرين من حيث توزعهم على الكليات كما يلي: كلية الحقوق 3؛ كلية الشريعة والدراسات الإسلامية 2؛ كلية التربية 2؛ كلية الهندسة 1؛ كلية العلوم الاجتماعية 1، كما أن جميع الخبراء يحملون درجة الأستاذية العلمية.

### إجراءات الدراسة وأداتها

تتضمن هذه الدراسة أربع جولات لجمع البيانات تم تطبيقها خلال الفصل الدراسي الأول والثاني من العام الدراسي 2023/2024 بحيث تم استخدام المقابلة شبه المقننة والاستبانة المغلقة لجمع البيانات. في الجولة الأولى تم إجراء مقابلات شبه مقننة مع الخبراء، وطرح الأسئلة المتعلقة بموضوع الدراسة، للحصول على أكبر قدر ممكن من الإجابات التي تعكس خبرة المشاركين. ومن بعد ذلك جُمعت تلك الاستجابات، وفحصت، وفرّغت على هيئة موضوعات (Themes) مع حساب نسبة التكرارات لكل عبارة، ثم صيغت تلك الموضوعات على شكل عبارات على هيئة استبانة في الجولة الثانية، وذلك بعد التشاور مع بعض الزملاء الاختصاصيين في الإدارة التربوية لمزيد من المصادقية، وطلب من المشاركين تقدير درجة موافقتهم على كل عبارة بالنسبة المئوية؛ وطلب منهم اقتراحاتهم إما بالحذف أو الإضافة، أو التعديل إن تطلب الأمر ذلك.

وفي الجولة الثالثة أعطي المشاركون تقريراً عن نتائج الجولة الثانية؛ وقد احتوى التقرير على النسب المئوية لكل عبارة (لكل فرد على حدة، وللمجموعة كلها حتى يستطيع الفرد أن يقارن استجابته باستجابات الآخرين). وعند هذه المرحلة، أُعطي المشاركون الفرصة لتعديل درجة تقديرهم لكل عبارة أو الإبقاء عليها كما هي. وبعد أن قيدوا استجاباتهم وقدموا مقترحاتهم، أرسلت في جولة ثالثة لمعرفة مدى توافقتهم، ثم أرسلت في جولة رابعة للتأكد من مدى توافقتهم الذي سُجل في الجولة الثالثة. ولأن الفروق بين الجولتين الثالثة والرابعة كانت طفيفة، توقفت الجولات عند الجولة الرابعة (القحطاني، 2014). وقد كان المستوى المطلوب للتوافق هو 75% لحساب أن المشاركين قد حققوا مستوى توافقياً يصح عنده التوقف عن أي جولة لاحقة (الغبوصي، 2009).

ولقد كان التواصل مع من وقع عليهم الاختيار من الخبراء شخصياً أو هاتفياً، بحيث شرحت لهم الباحثة الدراسة وأهدافها وأسلوب دلفاي المستخدم. وقد كان الاتفاق معهم بعد أن وافقوا رسمياً من خلال التوقيع على صحيفة الرغبة بالمشاركة، والتي وضحت حقوقهم وشرحت أهداف الدراسة وسرية البيانات التي سيُدلون بها إلا لأغراض البحث العلمي، كما تم إرسال نسخة من قانون الجامعات الحكومية للمشاركين للاطلاع عليها قبل إجراء الجولة الأولى.

### تحليل البيانات

اعتمد تحليل البيانات في ضوء أداة الدراسة على أمرين:

- (أ) تحليل محتوى استجابات المشاركين في الدراسة بهدف الخروج بالموضوعات المستخلصة من السؤال المفتوح الذي يجيب عن السؤال الأول للدراسة في الجولة الأولى؛ والسبب الداعي لهذا الإجراء التحليلي هو قلة الدراسات في هذا الخصوص. والأداة في هذه الجولة عبارة عن أربعة أسئلة مفتوحة تجيب عن تساؤل رئيس: "ما تصورات عينة الدراسة لبنود المسألة التأديبية في قانون الجامعات الحكومية واللوائح الصادرة تنفيذاً له؟" وقد تفرع عن هذا التساؤل أربعة أسئلة فرعية ذات نهايات مفتوحة:
- تصوراتهم حول طبيعة المخالفة الإدارية في قانون الجامعات الحكومية واللوائح الصادرة تنفيذاً له.

- تصوراتهم حول الجهة المختصة بالتأديب في قانون الجامعات الحكومية واللوائح الصادرة تنفيذاً له.
  - تصوراتهم حول نوعية العقوبات التأديبية (الجزاءات) في قانون الجامعات الحكومية واللوائح الصادرة تنفيذاً له.
  - تصوراتهم حول الضمانات التأديبية وحفظ حقوق أعضاء الهيئة الأكاديمية في قانون الجامعات الحكومية واللوائح الصادرة تنفيذاً له.
- (ب) الإحصاء الوصفي والنسب المئوية المصاحبة لكل جولات الدراسة الأربع.

## النتائج

### نتائج الدراسة ومناقشتها

السؤال الأول: ما تصورات أعضاء الهيئة الأكاديمية في جامعة الكويت حول مواد المساءلة التأديبية في قانون الجامعات الحكومية، من ناحية طبيعة المخالفة الإدارية، والجهة المختصة بالتأديب، ونوعية العقوبات والضمانات التأديبية بشكل عام في الجولة الأولى؟

للإجابة عن السؤال الأول تم استخدام المقابلة شبه المقننة لجمع البيانات، والتي تضمنت أسئلة مفتوحة تتيح للمشاركين الإجابة بما يرونه مناسباً. وبعد استكمال الجولة الأولى، راجعت الباحثة استجابات المشاركين لاستخلاص الموضوعات المتمحورة حول كل سؤال فرعي يندرج تحت التساؤل الرئيس وحساب نسبة التكرارات. وقد كانت الموضوعات واضحة بحيث تعكس وضوح الرؤية لدى المشاركين (انظر جدول 1)، على أن أكثر الاستجابات كانت حول محور الضمانات التأديبية نظراً لأهميتها ودورها في حفظ حقوق عضو الهيئة الأكاديمية، وتأكيداً لمبدأ الحيادية في عملية المساءلة.

## جدول 1

الموضوعات المستخلصة من استجابات المشاركين في الجولة الأولى ومستوى التوافق في الجولة الثانية

مستوى التوافق (الجولة الأولى) (الجولة الثانية)	التكرارات	الموضوعات المستخلصة
<b>أ - المخالفة التأديبية:</b>		
95%	9	- ربط المخالفة التأديبية بالإخلال بالواجبات أو مخالفة المحظورات.
90%	6	- تحديد الواجبات المنوط بها عضو الهيئة الأكاديمية.
79%	7	- عدم تحديد طبيعة المخالفات الإدارية ودرجاتها.
78%	8	- التوسع في السلطة التقديرية لتحديد المحظورات الإدارية.
75%	9	- عدم ملاءمة استخدام مصطلح "المحظورات" عند مخاطبة عضو الهيئة الأكاديمية.
<b>ب - السلطات التأديبية:</b>		
98%	10	- مناسبة السلطات المختصة بالتأديب.
97%	7	- إقرار حق المجلس التأديبي في إعادة لجنة التحقيق.
89%	11	- وجود ممثل من جمعية أعضاء هيئة التدريس في لجان السلطات المختصة بالتأديب.
78%	7	- عدم تضمين نص لتقرير حق عضو الهيئة الأكاديمية في رد جهة التحقيق أو التأديب إن لم تكن محايدة.
76%	6	- عدم تضمين نص لتقرير حق عضو الهيئة الأكاديمية في رد جهة التحقيق أو التأديب في حال وجود علاقة بين العضو وأحد أفراد السلطات المختصة بالتأديب.
75%	6	- قرارات لجنة التحقيق والمجلس التأديبي تتم بالأغلبية، دون بيان آلية ترجيح الأصوات.
<b>ج - العقوبات (الجزاءات) التأديبية:</b>		
90%	7	- العقوبات التأديبية تراعي الصالح العام للدولة من دون التغاضي عن حقوق وواجبات عضو الهيئة الأكاديمية.
88%	9	- درجة العقوبات التأديبية وُضعت لمساواة أعضاء الهيئة الأكاديمية بدرجة القياديين في قانون الخدمة المدنية.
79%	10	- عدم وجود تدرج مناسب في العقوبات.

## تابع/ جدول 1

الموضوعات المستخلصة من استجابات المشاركين في الجولة الأولى ومستوى التوافق في الجولة الثانية

مستوى التوافق (الجولة الثانية)	التكرارات (الجولة الأولى)	الموضوعات المستخلصة
79%	6	- إمكانية استفراد الوزير بتوقيع عقوبة التنبه للمحقق معه في حالة عدم تحويلها لمجلس تأديبي.
75%	6	- لم يتم تحديد آثار العقوبة.
<b>د - الضمانات التأديبية:</b>		
1. التحقيق:		
98%	11	- توافر الضمانات التأديبية لعضو الهيئة الأكاديمية في التحقيق.
94%	6	- صدور قرار إحالة عضو الهيئة الأكاديمية من جهة مختصة قانونية (قرار الوزير).
92%	11	- مواجهة المحقق معه وإبلاغه بالتهم ليتمكن من الدفاع عن نفسه.
87%	8	- الأصل في لجان التحقيق حضور المحقق معه، والاستثناء أن يكون التحقيق غيابياً.
79%	5	- عدم تضمين نص يتيح للمحقق معه طلب تأجيل لجنة التحقيق.
79%	8	- مخالفة لجان التحقيق في الاطلاع على جميع الأوراق الخاصة بالمحقق معه لدى الجامعة والجهات الحكومية دون تفويض منه.
78%	6	- إمكانية منع المحقق معه من حقه في المواجهة ومناقشة الشهود.
77%	6	- إمكانية منع المحقق معه من حضور جلسات تقديم أدلة الإثبات وعرضها.
76%	4	- أجازت طلب إحالة آخرين إلى التحقيق أمام اللجنة نفسها دون مراعاة الدرجات العلمية.
75%	6	- استمرار التحقيق رغم حصول المحقق معه على حكم البراءة ما دام الحكم لم يبين عدم صحة الواقعة.
2. حق الدفاع:		
99%	10	- إحاطة المحقق معه بالتهم.
98%	10	- تمكين المحقق معه من تقديم دفاعه والاستعانة بالشهود.
90%	9	- المحقق معه يدلي بما لديه شفاهة أو كتابة.

## تابع/ جدول 1

الموضوعات المستخلصة من استجابات المشاركين في الجولة الأولى ومستوى التوافق في الجولة الثانية

مستوى التوافق (الجولة الثانية)	التكرارات (الجولة الأولى)	الموضوعات المستخلصة
79%	6	- يطلب المحقق معه استطلاع آراء أهل الخبرة.
79%	10	- لم يتم تضمين حق المحقق معه في أن يكون معه محام يحضر التحقيق.
78%	9	- توسع مجلس الجامعات في نطاق سرية المعلومات يعوق القدرة على الاطلاع عليها، لمجرد أن المعلومات تعد محظورة، أو أن المصلحة لا تتوافر لدى طالب المعلومة.
<b>3. تسبب القرار التأديبي:</b>		
98%	6	- للجان التحقيق الحق في إبداء الرأي في ثبوت ارتكاب المخالفة، وليس العقوبة التأديبية.
98%	8	- الإقرار بأن القرارات الصادرة بتوقيع العقوبة في المجلس التأديبي يجب أن تكون مسببة.
<b>4. التظلم من القرار والطعن فيه:</b>		
96%	11	- إثبات حق عضو الهيئة الأكاديمية في التظلم من قرار الوزير أو قرار المجلس التأديبي.
78%	8	- إشكالية التظلم من الجهة ذاتها التي أصدرت القرار (المجلس التأديبي).
77%	6	- إشكالية اعتبار عدم الرد على التظلم بمثابة الرفض له دون إبداء الأسباب.

وإذا نظرنا إلى كل محور في جدول 1، أمكن استخلاص الآتي:

- أ - **المخالفة التأديبية:** وهي المحظورات المنصوص عليها في القوانين أو اللوائح مما يعاقب عليها تأديبياً. ومن خلال تحليل استجابات المشاركين في المحور الأول وجدت أنهم يرون أن القانون في المادة 1 حدد من هو عضو الهيئة الأكاديمية، وحدد في المادة 29 حقوق عضو الهيئة الأكاديمية وواجباته بشأن التدريس والبحث العلمي وإرشاد الطلبة وغيرهم، إلا أنه لم يحدد نصياً نوعية المخالفة الإدارية والمحظورات؛ ففي المادة 19 من اللائحة جاء أن كل عضو

هيئة أكاديمية يخلّ بالواجبات أو يخالف المحظورات المنصوص عليها في القوانين واللوائح يعاقب تأديبياً. والجدير بالذكر هنا أن التشريعات عادةً لا تضع تعريفاً محدداً لما يعدُّ مخالفة إدارية، وإنما يكتفى بوضع إطار عام يوجب على الموظف الالتزام بما يفرضه من واجبات، وأن يبتعد عما يحده من المحظورات، وإلا سيعاقب إدارياً نتيجة هذا الإخلال. على سبيل المثال لا الحصر ما جاء في المادة 28 من قانون الخدمة المدنية في دولة الكويت: "كل موظف يخل بالواجبات أو يخالف المحظورات المنصوص عليها في القوانين واللوائح يعاقب تأديبياً"، وهذا الأمر خلاف الجريمة الجنائية التي يحدد فيها المشرع بشكل حصري تطبيقاً لمبدأ "لا جريمة ولا عقوبة إلا بنص"، فالمخالفة الإدارية تشكل خروجاً عن مقتضيات الوظيفة العامة، أما الجريمة الجنائية فخرج عن القانون الجنائي؛ ما يهدد المجتمع (أحمد، 1998؛ علام، 2022؛ العوامل، 2019؛ القحوم؛ 2015؛ محمد، 2009). وعلى الرغم من هذا اقترح المشاركون تحديد المخالفات الإدارية لتقليل السلطة التقديرية في قانون الجامعات فيما يعدُّ مخالفة إدارية من عدمه. كما أن بعض المشاركين كان لديهم تحفظ على استخدام مصطلح "المحظورات" الذي لا يتناسب مع مكانة عضو الهيئة الأكاديمية.

على وجه العموم؛ فإن المحور الأول المتعلق بالمخالفة التأديبية في قانون الجامعات الحكومية أكد على بعض النقاط التي اتفق عليها المشاركون ومنها: (أ) إن المخالفات التأديبية لا تتم على النيات والأفكار ما لم تتحول إلى أعمال مادية، بمعنى أن المخالفة التأديبية لها ركن مادي وليس معنوياً فقط. (ب) إن المخالفة التي تمضي عليها خمس سنوات لا يعاقب عليها المخالف ما لم يتم خلال هذه الفترة إجراء تحقيق أو تأديب، مع تحديد استثناء ذلك بجرائم التزوير والسرفقة العلمية والمخاطبات المالية.

ب - السلطات التأديبية، وهي الجهات المختصة بالتحقيق في المخالفات وإثباتها أو نفيها. وقد كانت تصورات المشاركين إيجابية في هذا المحور، حيث أكد قانون الجامعات الحكومية على تعدد السلطات المختصة بالتأديب، وحدد في المادة 31 و33 من القانون أعضاء لجان التحقيق ومجلس التأديب مع تناسب الدرجات العلمية للمحقق معه، بالإضافة إلى وجود ممثل لجمعية أعضاء هيئة التدريس في كلتا اللجنتين، ويرأس لجان التحقيق عضو من كلية الحقوق اختصاصي

في الشرع والقانون إذ يعدّ ضماناً إجرائيةً لصالح المحقق معه كما بينها القحطاني (2023). كما أيد المشاركون عدم إقرار لجان تقصي الحقائق التي كانت تشكل من قِبَل مدير الجامعة أو العميد بطريقة غير شرعية أو قانونية في السابق. إلا أن بعض المشاركين اقترحوا تضمين نص يتيح للمحقق معه طلب تأجيل التحقيق، أو رد لجنة التحقيق إذا لم تكن محايدة، وتضمين نص على رد جهة التحقيق أو التأديب في حال وجود علاقة بين العضو وأحد أفراد السلطات المختصة بالتأديب، حتى لا يكون هناك تعسف في اتخاذ القرار.

• كما تطرق بعض المشاركون إلى الإشكالية في قرارات اللجان حسب المادة 22 و35 من اللائحة التي تتم بالأغلبية؛ ففي المادة 35 من اللائحة جعلت قرارات مجلس التأديب بالأغلبية، وبالإدانة أو البراءة، بمعنى أن الإدانة تكون بالشك، كما أنها لم تحدد الحكم في حال امتناع أحد أعضاء مجلس التأديب عن تقرير رأيه، دون بيان آلية ترجيح الأصوات. واقترح المشاركون أن يكون صدور قرار مجلس التأديب بالأغلبية التي يتم ترجيحها في حالة التساوي بصوت رئيس المجلس، وأن يكون للعضو الحق في أن يمتنع عن التصويت.

ج - العقوبات التأديبية، وهي جزاءات وظيفية تقع على من ارتكب خطأً تأديبياً، هذه الجزاءات الوظيفية تنطوي على عنصر الإيلاء للمخالف، مع الأخذ بمبدأ التناسب بين العقوبة والمخالفة، وتستخدم هذه الجزاءات استناداً إلى نص القانون بهدف المحافظة على النظام (قطاطو، 2019). وقد حددت المادة 35 من القانون العقوبات التأديبية التي يجوز توقيعها على عضو الهيئة الأكاديمية، وهي التنبيه الكتابي والفصل. ويرى المشاركون في الدراسة بشكل عام مناسبة السلوك المنسوب لعضو الهيئة الأكاديمية مع العقوبة، وأن العقوبات التأديبية إنما وضعت لتراعي الصالح العام للدولة مع حقوق عضو الهيئة الأكاديمية وواجباته (التكرار 7)، لكنّ التصورات اختلفت حول تدرج هذه العقوبات؛ فمنهم من يرى أن العقوبات بشكلها الحالي تضع أعضاء الهيئة الأكاديمية بدرجة القياديين كما هو معمول في قانون الخدمة المدنية (التكرار 9)، والرأي الآخر يرى أن تحديد العقوبات بين اللين؛ كما في التنبيه وهي عقوبة أدبية والشدة المطلقة في الفصل غير مناسبة لطبيعة مسؤوليات أعضاء الهيئة الأكاديمية وواجباتهم (التكرار 10)، ومن يؤيد هذا التدرج المذكور بالقانون يرى أن عضو

الهيئة الأكاديمية من غير المتوقع منه ارتكاب مخالفات جسيمة تتعلق بالسرقة العلمية أو مخالفة الآداب العامة، وإن حصل فهو يستحق الفصل (أحمد، 1998؛ علام، 2022؛ محمد، 2012). كما بيّن المشاركون في تصوراتهم للقانون إمكانية استفراد الوزير بتوقيع عقوبة التنبيه (التكرار 6)، كما لم يحدد آثار العقوبة ومدة الأثر (التكرار 6)، وترك الأمر مفتوحاً للسلطة التقديرية في هذا الأمر، بعبارة أخرى: هل توقيع عقوبة التنبيه قد يؤثر في ترقية عضو الهيئة الأكاديمية أو حرمانه من بعض المميزات؟ أو حرمانه من التدريس في الفصل الصيفي أو الإضافي؟

د - الضمانات التأديبية، وهي من أبرز ما ركز عليه المشاركون في موضوع المساءلة التأديبية؛ فالضمانات التأديبية إنما وضعت لحفظ حق عضو الهيئة الأكاديمية ضد القرارات الظالمة الناتجة من إجراءات تعسفية في بيئة العمل، وهذه الضمانات تكفل حق المحاكمة العادلة. ففي قانون الجامعات الحكومية ذكرت المادة 37 أن اللائحة التنفيذية تبين الضمانات التأديبية، وإجراءات التحقيق والتأديب، وإجراءات توقيع العقوبة التأديبية، وطرق التظلم من القرارات الصادرة في هذا الشأن. وقد تأتي الضمانات التأديبية قبل توقيع العقوبة أو بعد إقرارها، وفي مجملها يمكن تقسيم الضمانات بحسب تصورات المشاركين حول عدة موضوعات كما يلي:

1 - التحقيق: يكون التحقيق قبل إصدار الحكم، حيث يبطل الحكم ما لم يسبقه تحقيق ودفاع، ويرى المشاركون أن اللائحة التنفيذية لقانون الجامعات الحكومية في المواد من 20 إلى 39 توافرت فيها الضمانات التأديبية لعضو الهيئة الأكاديمية ومقومات التحقيق، من تدوين وتضمين أو توثيق التحقيق، ومواجهة المحقق معه؛ ليتمكن من الدفاع عن نفسه، وحق استدعاء الشهود، وأن الأصل في لجان التحقيق حضور المحقق معه، والاستثناء هو أن يكون غيابياً إذا تم إعلامه أكثر من مرة ولم يحضر.

في المقابل يرى المشاركون أن اللائحة التنفيذية للقانون أتاحت إمكانية منع المحقق معه من حقه في المواجهة ومناقشة الشهود ومن حضور جلسات تقديم أدلة الإثبات وعرضها إذا دعت الحاجة. وفي هذا تقليل ل ضمانات عضو الهيئة الأكاديمية بحسب تصورات الخبراء، ومخالفة للحق الدستوري في المحاكمة العادلة، والحق

في المواجهة، وهي حقوق دستورية تبطل التحقيق (الدستور الكويتي، 1962). وهذا ما أشار إليه قطاطو (2019) إلى أن الضمانات التأديبية ومنها المواجهة وضعت بالأساس لحماية المحقق معه إزاء ما قد يتخذ بحقه من إجراءات تأديبية.

كما شدد المشاركون على مخالفة لجان التحقيق في الاطلاع على جميع الأوراق الخاصة بالمحقق معه لدى الجامعة والجهات الحكومية دون تفويض منه؛ ما يمثل مخالفة لقانون الجرائم الإلكترونية رقم 63 لسنة 2015، في المادة 1 منه التي تحظر الدخول إلى المعلومات إلا بتفويض من صاحب المعلومات، أي من المحقق معه. كما وضع بعض المشاركين أن اللائحة التنفيذية أجازت طلب إحالة آخرين إلى التحقيق أمام اللجنة نفسها دون مراعاة الدرجات العلمية.

وتجدر الإشارة إلى أن اللائحة أجازت في المادة 26 الاستمرار بالتحقيق على الرغم من حصول المحقق معه على حكم البراءة ما دام الحكم لم يبين عدم صحة الواقعة، وهذه المادة صارت نقطة خلاف بين المشاركين؛ فمنهم من يرى أنها لا تتعارض مع الدستور والقوانين المعمول فيها (التكرار 4)، ويبررون ذلك بأن المخالفة أو الخطأ قد يكون فيه مسؤولية إدارية أو جنائية، وعضو الهيئة الأكاديمية من الممكن أن يحكم له جنائياً بالبراءة لبطلان إجراءات التفتيش مثلاً أو عدم كفاية الأدلة أو أن الفعل لا يمثل جريمة جنائية، ومع ذلك يمكن مخالفته إدارياً؛ لأن الفعل يعد مخالفة إدارية.

وفي المقابل منهم من يرى أنها غير دستورية (التكرار 2)، ومن يرى أنها غير دستورية يوضح أن المادة تتيح إمكانية توقيع العقوبة على عضو الهيئة الأكاديمية وفصله من الجامعة حتى لو تم حفظ التحقيق الجزائي إذا كانت الوقائع المنسوبة إليه تشكل مخالفة تأديبية وإن تم الحكم ببراءته ما لم تكن البراءة تعزى إلى عدم صحة الواقعة. أي أنه لو تم حفظ التحقيق بالنيابة العامة أو حتى لو حكمت المحكمة بالبراءة لأي سبب من دون أن يصرح بأن الواقعة غير صحيحة فإنه يفصل، بمعنى لو أن المحكمة حكمت بالبراءة لبطلان الإجراءات أو مخالفة القانون فإنه يفصل كذلك، وهذا النص يخالف الدستور في المادة 34 منه، كما أنه يعول على واقعة قد تكون مختلفة لكن المحكمة لم تنظر إليها؛ لأن الشكوى باطلة أو لوجود مخالفة قانونية.

2 - **المواجهة والدفاع:** ضمانات قبل توقيع العقوبة، بمعنى مواجهة المحقق معه وإعلامه بتفاصيل المخالفة، ثم سماع أقواله دفاعاً عن حقه؛ فالمادة 34 من الدستور الكويتي تؤكد أن المتهم بريء حتى تثبت إدانته في محاكمة قانونية تؤمن له فيها الضمانات المناسبة لممارسة حق الدفاع. ويرى المشاركون أن اللائحة التنفيذية لقانون الجامعات الحكومية تحقق الضمانات الأساسية للمحقق معه في الدفاع من خلال إحاطة المحقق معه بالتهمة، وتمكينه من تقديم دفاعه والاستعانة بالشهود، وإدلائه بما لديه شفاهاً أو كتابة، وإتاحة الحق للمحقق معه في الاستعانة بأهل الخبرة.

ومن وجهة نظر أخرى انتقد المشاركون عدم تضمين حق المحقق معه في أن يكون معه محام يحضر التحقيق، وغموض المادة 32 من اللائحة في الاستعانة بنص "من ينوب عنه"، واقترح المشاركون تضمين نص صريح بأحقية وجود محام مع المحقق معه. كما أن اللائحة التنفيذية في المادة 17 توسعت في صلاحيات مجلس الجامعات بحسب التصورات في نطاق سرية المعلومات؛ ما يعوق القدرة على الاطلاع عليها، لمجرد أنها تعدّه محظوراً، أو أن المصلحة لا تتوافر لدى طالب المعلومة؛ فبحسب القانون يستطيع مجلس الجامعات أن يحول الأمور إلى سرية بشكل واسع؛ ما يعوق القدرة على الاطلاع عليها. وأشارت المادة 17 من قانون الجامعات إلى رفض التظلم الصريح أو الضمني في طلب المعلومات نهائياً، ما يعني المخالفة الصريحة للحق في التقاضي الذي كفلته المادة 166 من الدستور، وكذلك بالمخالفة الصريحة لنص المادة الأولى فقرة 5 من القانون رقم 20 لسنة 1981 بإنشاء الدائرة الإدارية.

3 - **تسبب القرار التأديبي:** يقصد به إعطاء سبب واضح للعقوبة. يؤيد المشاركون ما جاء في المادة 31 من قانون الجامعات الحكومية رقم 76 لسنة 2019، أنه: "لا يجوز توقيع عقوبة تأديبية على عضو الهيئة الأكاديمية أو عضو الهيئة الأكاديمية المساندة إلا بقرار مسبب، وبعد التحقيق معه"؛ تحقيقاً لمبدأ التسبب.

4 - **التظلم من القرار والطعن فيه من الضمانات التالية لتوقيع العقوبة، ويكون التظلم بتقديم التماس واعتراض لإعادة النظر في القرار الصادر بحق عضو الهيئة الأكاديمية بعد إخطاره به قانونياً بمدة لا تزيد على ستين يوماً، وأن يتم هذا التظلم بوضوح، وأن يكون محدد الطلب لإلغاء قرار العقوبة الصادرة بحقه.**

وقد ذكر بعض المشاركين الإشكالية في المادة 38 في التظلم من الجهة ذاتها التي أصدرت القرار (المجلس التأديبي)، وهذا تضييع للوقت بحسب التصورات؛ حيث إن الجهة نفسها لن تعيد النظر في القرار، واقترح المشاركون أن يكون التظلم على جهة أخرى مثل مدير الجامعة أو مجلس الجامعات كما هو معمول به في لجنة الترقيات، ووجود لجان محايدة للتظلمات.

**الهدف الثاني: ما مدى التوافق بين تصورات أعضاء الهيئة الأكاديمية في جامعة الكويت حول مواد المساءلة التأديبية في قانون الجامعات الحكومية، من ناحية طبيعة المخالفة الإدارية، والجهة المختصة بالتأديب، ونوعية العقوبات والضمانات التأديبية في الجولات الثانية والثالثة والرابعة؟**

للإجابة عن السؤال الثاني تم فحص وإعداد البيانات التي جُمعت في الجولة الأولى، ثم أعيد إرسالها للخبراء في الجولة الثانية لتحديد نسبة الاتفاق في تصورات أعضاء الهيئة الأكاديمية في جامعة الكويت حول مواد المساءلة التأديبية في قانون الجامعات الحكومية. كما قام المشاركون بتعديل بعض العبارات من الجولة الأولى واقترح إضافة بعض العبارات في الجولة الثالثة والرابعة، كما هو موضح في جدول 2. وقد كانت الجولات ستستمر لو كانت هناك فروقات واضحة بين نسب التوافق في الجولتين الثالثة والرابعة.

## جدول 2

مدى التوافق بين المشاركين في الجولتين الثالثة والرابعة

الجولة الرابعة	الجولة الثالثة	الموضوعات المستخلصة:
<b>أ. المخالفة التأديبية:</b>		
94%	95%	- ربط المخالفة التأديبية بالإخلال بالواجبات أو مخالفة المحظورات.
90%	90%	- تحديد الواجبات المنوط بها عضو الهيئة الأكاديمية.
77%	79%	- عدم تحديد طبيعة ودرجات المخالفات الإدارية.
78%	79%	- التوسع في السلطة التقديرية لتحديد المحظورات الإدارية.
76%	76%	- عدم ملائمة استخدام مصطلح "المحظورات" عند مخاطبة عضو الهيئة الأكاديمية.

## تابع/ جدول 2

مدى التوافق بين المشاركين في الجولتين الثالثة والرابعة

الجولة الرابعة	الجولة الثالثة	الموضوعات المستخلصة:
77%	76%	- التوسع في السلطة التقديرية للوزير في إحالة المحقق من عدمه.*
79%	75%	- تفرد مدير الجامعة بقرار إيقاف عضو الهيئة الأكاديمية عن العمل على ذمة التحقيق.*
<b>ب. السلطات التأديبية:</b>		
99%	98%	- تعدد السلطات المختصة بالتأديب.
97%	98%	- السلطات المختصة بالتأديب جماعية.*
94%	95%	- السلطات المختصة بالتأديب تراعي الدرجة العلمية للمحال للتحقيق.*
88%	89%	- التدرج في قرارات السلطات المختصة بالتأديب.*
88%	88%	- إقرار حق المجلس التأديبي في إعادة لجنة التحقيق.
87%	87%	- وجود ممثل من جمعية أعضاء هيئة التدريس ضمن لجان السلطات المختصة بالتأديب.
77%	78%	- عدم تضمين نص لتقرير حق عضو الهيئة الأكاديمية في رد جهة التحقيق أو التأديب إن لم تكن محايدة.
76%	76%	- عدم تضمين نص على رد جهة التحقيق أو التأديب في حال وجود علاقة بين العضو وأحد أفراد السلطات المختصة بالتأديب.
75%	75%	- قرارات لجنة التحقيق والمجلس التأديبي تتم بالأغلبية، دون بيان آلية ترجيح الأصوات.
<b>ج. العقوبات (الجزاءات) التأديبية:</b>		
92%	90%	- العقوبات التأديبية تراعي الصالح العام للدولة دون التغاضي عن حقوق عضو الهيئة الأكاديمية وواجباته.
87%	84%	- درجة العقوبات التأديبية وضعت لمساواة أعضاء الهيئة الأكاديمية بدرجة القياديين في قانون الخدمة المدنية.
78%	79%	- عدم وجود تدرج مناسب في العقوبات.
77%	77%	- غياب التنوع بالعقوبات حسب نوع المخالفات سواء مالية أو أكاديمية أو إدارية.*
77%	76%	- عدم ربط العقوبات بجزاءات تناسب العمل الأكاديمي مثل تأخر تولي المناصب القيادية أو تأخر الدرجة العلمية أو مميزات أخرى تدريسية.*

## تابع / جدول 2

مدى التوافق بين المشاركين في الجولتين الثالثة والرابعة

الجولة الثالثة	الجولة الرابعة	الموضوعات المستخلصة:
%76	%76	- عدم ربط العقوبات بالدرجة العلمية.*
%75	%75	- إمكانية استفراد الوزير بتوقيع عقوبة التنبيه للمحقق معه في حالة عدم تحويلها لمجلس تأديبي.
%75	%75	- لم يتم تحديد آثار العقوبة.
%75	%75	- لم يتم تحديد آلية محو العقوبة.*

## د. الضمانات التأديبية:

1. التحقيق:		
%99	%98	- توافر الضمانات التأديبية لعضو الهيئة الأكاديمية في التحقيق.
%95	%95	- صدور قرار إحالة عضو الهيئة الأكاديمية من جهة مختصة قانونية (قرار الوزير).
%87	%88	- مواجهة المحقق معه ليتمكن من الدفاع عن نفسه.
%86	%87	- إبلاغ المحقق معه بالتهمة قبل أسبوعين من عقد لجنة التحقيق.*
%85	%86	- الأصل في لجان التحقيق حضور المحقق معه، والاستثناء أن يكون التحقيق غيابياً.
%85	%85	- إتاحة الحق للمحقق معه في الاطلاع على محاضر التحقيق وأخذ نسخة منها.*
%82	%83	- تثبيت محاضر التحقيق باللغة العربية مع إدراج المستندات كافة مع التوقيع.*
%78	%79	- عدم تضمين نص يتيح للمحقق معه طلب تأجيل لجنة التحقيق.
%78	%78	- عدم تضمين نص لتقرير حق الهيئة الأكاديمية في رد لجنة التحقيق إن لم تكن محايدة.*
%77	%78	- مخالفة لجان التحقيق في الاطلاع على جميع الأوراق الخاصة بالمحقق معه لدى الجامعة والجهات الحكومية دون تفويض منه.
%77	%77	- إمكانية منع المحقق معه من حقه في المواجهة ومناقشة الشهود.
%76	%77	- إمكانية منع المحقق معه من حضور جلسات تقديم أدلة الإثبات وعرضها.
%76	%76	- أجازت طلب إحالة آخرين إلى التحقيق أمام اللجنة نفسها دون مراعاة الدرجات العلمية.
%75	%75	- استمرار التحقيق لمدة غير محددة.*

## تابع/ جدول 2

مدى التوافق بين المشاركين في الجولتين الثالثة والرابعة

الجولة الرابعة	الجولة الثالثة	الموضوعات المستخلصة:
75%	75%	- استمرار التحقيق رغم حصول المحقق معه على حكم البراءة ما دام الحكم لم يبين عدم صحة الواقعة.
75%	75%	- لم يتم تضمين نص عن أثر الإحالة للتحقيق على المحقق معه.*
2. حق الدفاع:		
98%	99%	- إحاطة المحقق معه بالتهم.
96%	98%	- تمكين المحقق معه من تقديم دفاعه والاستعانة بالشهود.
90%	90%	- المحقق معه يدلي بما لديه شفاهة أو كتابة.
88%	89%	- يطلب المحقق معه استطلاع آراء أهل الخبرة.
78%	79%	- اقتصار المحقق معه من الاستعانة بخبير فني من داخل الجامعة.*
78%	79%	- لم يتم تضمين حق المحقق معه في أن يكون معه محام يحضر التحقيق.
78%	78%	- توسع مجلس الجامعات في نطاق سرية المعلومات مما يعوق القدرة على الاطلاع عليها، لمجرد أن المعلومات محظورة أو أن المصلحة لا تتوافر لدى طالب المعلومة.
75%	76%	- توسع السلطة التقديرية لمجلس الجامعات في تحديد سرية المعلومات.*
3. تسبب الضرر التأديبي:		
97%	98%	- للجان التحقيق الحق في إبداء الرأي في ثبوت ارتكاب المخالفة وليس العقوبة التأديبية.
91%	90%	- الإقرار بأن القرارات الصادرة بتوقيع العقوبة في المجلس التأديبي يجب أن تكون مسببة.
4. التظلم من القرار والطعن فيه:		
98%	96%	- إثبات حق عضو الهيئة الأكاديمية في التظلم من قرار الوزير أو قرار المجلس التأديبي.
77%	78%	- عدم بيان إذا ما كان الوزير ملزماً بقرار مجلس التأديب.*
76%	77%	- إشكالية التظلم من الجهة ذاتها التي أصدرت القرار (المجلس التأديبي).
76%	75%	- إشكالية اعتبار عدم الرد على التظلم رفضاً له دون إبداء الأسباب.

\* العبارات التي اقترح الخبراء إضافتها في الجولة الثانية.

- وبدراسة الملاحظات الواردة، في الجدولين 1 و2 وجد أنها تمحورت حول ما يلي:
- أ - وجود توافق عالٍ، 80% فأعلى في الجولة الثانية بين استجابات المشاركين حول الموضوعات المستخلصة ذات الطبيعة الإيجابية نحو مواد المساءلة التأديبية في قانون الجامعات الحكومية في حفظ حقوق أعضاء الهيئة الأكاديمية، في حين أن الموضوعات المستخلصة وذات الطبيعة السلبية نوعاً ما - تتضمن اقتراحات وتعديلات للقانون - حصلت على توافق أقل، 79% فأقل؛ ما يؤكد أن قانون الجامعات الحكومية يحترم أعضاء الهيئة الأكاديمية ويضمن حقوقهم في المحاكمة العادلة بشكل مناسب مع وجود بعض النواحي التي تتطلب التعديل والتحسين.
- ب - لم يكن هناك تباين كبير في مستويات التوافق بين آراء المشاركين في الجولتين الثالثة والرابعة. لذا تم التوقف عند الجولة الرابعة.
- ج - اقترح المشاركون التفصيل ببعض العبارات وإضافة موضوعات أخرى في الجولة الثالثة والرابعة، انظر جدول 2 وهي كما يلي:
- 1 - المخالفة التأديبية، اقترح المشاركون إضافة عبارتين حول التفرد في اتخاذ القرار، حيث أشارت استجابات المشاركين إلى تفرد كل من الوزير ومدير الجامعة ببعض القرارات، ففي المادة 32 من القانون، ذكر المشرّع جواز إيقاف عضو الهيئة الأكاديمية ثلاثة أشهر بقرار من مدير الجامعة خلال فترة التحقيق، كما أن المادة 33 من القانون تتيح للوزير سلطة حفظ التحقيق أو إحالة العضو المحقق معه إلى مجلس التأديب أو توقيع عقوبة التوبيخ الكتابي، وهذا الأمر قد يشكل خطورة فيما يتعلق بضمانات عضو الهيئة الأكاديمية، ويتوسع في سلطات كل من الوزير ومدير الجامعة حسب تصورات المشاركين.
  - 2 - السلطات التأديبية، اقترح المشاركون التفصيل ببعض النقاط المتعلقة بالسلطات التأديبية وإضافة ثلاث عبارات في هذا المجال (انظر جدول 2) تتعلق بأهمية أن تكون اللجان التأديبية جماعية، وتراعي الدرجة العلمية للمحال للتحقيق، وتتضمن تدرجاً مناسباً في قرارات اللجان بين الحفظ أو الإحالة أو العقوبة.
  - 3 - العقوبات التأديبية، اقترح المشاركون التطرق إلى غياب التنوع في العقوبات حسب نوع المخالفات سواء مالية أو أكاديمية أو إدارية، وعدم وجود جزاءات

تناسب العمل الأكاديمي مثل تأخر تولي المناصب القيادية، أو تأخر الدرجة العلمية، أو الحرمان من بعض المميزات التدريسية مثل تدريس المواد الإضافية أو التدريس في الفصل الصيفي أو الحصول على مهمات علمية. وبناءً عليه تم إضافة ثلاث عبارات حول تدرج العقوبات. وفي الوقت ذاته، اقترح بعض المشاركين إضافة أن القانون لم يحدد بنص آلية محو العقوبة كما هو معمول به في قانون الخدمة المدنية (عباس والحمام، 2018).

4 - الضمانات التأديبية، اقترح المشاركون في مجال التحقيق التفصيل في موضوع تدوين وتوثيق التحقيق كتابياً وباللغة العربية مع التوقيع، وإتاحة الحق للمحقق معه في الاطلاع على محاضر التحقيق وأخذ نسخة منها، مع إبلاغه بالتهم في مدة لا تقل عن أسبوعين، وهي جميعها ضمانات لعضو الهيئة الأكاديمية. إلا أن بعض المشاركين كان لديهم خوف من إغفال القانون في تحديد مدة التحقيق، كما لم يتم تضمين نص عن أثر الإحالة للتحقيق على المحقق معه خلال فترة التحقيق مثل حرمانه من تولي المناصب القيادية من عدمه، كما هو معمول به في قانون الخدمة المدنية.

أما في مجال المواجهة والدفاع فقد تم إضافة عبارتين حول الخبير الفني وسريّة المعلومات، حيث بيّن المشاركون أن القانون يتيح الحق للمحقق معه في الاستعانة بخبير فني من داخل الجامعة فقط، ولا يسمح أن يكون الخبير من خارج الجامعة، كما أشار المشاركون إلى توسع القانون في السلطة التقديرية في تحديد سرية المعلومات. وفي مجال تسبب القرار التأديبي، لم يكن هناك تغييرات عن الجولة الأولى. أما المجال الأخير وهو التظلم من القرار والطعن فيه، فقد بيّن المشاركون وجود غموض حول مدى إلزامية قرارات المجلس التأديبي، وهل للوزير السلطة التقديرية في تجاوزها؟ (للاستزادة انظر: عباس والحمام، 2018).

**الهدف الثالث: ما أوجه القوة والضعف في مواد المساءلة التأديبية في قانون الجامعات الحكومية وكيفية تحسينها؟**

للإجابة عن السؤال الثالث تم تحليل ودراسة النتائج الواردة من جولات دلفاي الأربعة، ومن خلال ذلك يمكن استخلاص الآتي:

- 1 - وجود 24 عبارة إيجابية من أصل 55 عبارة مستخلصة في الدراسة تؤكد فعالية القانون واللائحة التنفيذية في توفير الضمانات والإجراءات العادلة لعضو الهيئة الأكاديمية خلال المساءلة التأديبية، وحصول جميع هذه العبارات على نسبة توافق عالية 80% فأكثر؛ ما يعطي انطباعاً بأن تصورات المشاركين لمواد المساءلة التأديبية في قانون الجامعات الحكومية إيجابية بشكل عام.
- 2 - وجود 31 عبارة تنطرق إلى نواحي القصور في الضمانات التأديبية وغموض في بعض المواد التي اقترح المشاركون تعديلها، إلا أن هذه العبارات حصلت على نسبة توافق أقل، 79% فأقل. ولا يعني بالضرورة أن زيادة العبارات المتعلقة بالاقترحات والتعديلات على العبارات التي تؤكد أن القانون تتوافر فيه الضمانات التأديبية دلالة على سوء القانون، وإنما قد يعود ذلك إلى تركيز المشاركين في تصوراتهم على نواحي ضعف القانون وكيفية تحسينه.
- 3 - كانت الضمانات التأديبية هي الأكثر بروزاً من بين موضوعات المساءلة التأديبية حسب إفادات المشاركين في الدراسة. وقد يعود ذلك إلى وجود 21 مادة من أصل 39 مادة من اللائحة التنفيذية حول الضمانات التأديبية في قانون الجامعات الحكومية، وهذا يعدُّ تأكيداً على أهميتها والحرص على توفير المحاكمة العادلة لعضو الهيئة الأكاديمية.

وبشكل عام نرى أن نظام التأديب في قانون الجامعات الحكومية حسب التصورات يحترم أعضاء الهيئة الأكاديمية، ومن مظاهر هذا الاحترام أن التحقيق معهم لا تجريه جهات خارجية عن الجامعات، بل يجريه أعضاء من داخل الجامعة مع شرط ألا تقل درجة المكلف بالتحقيق عن درجة من يُجرى التحقيق معه. كما تتوافر في القانون أسباب إقامة العدالة، ويتضح ذلك من تشكيل مجلس التأديب الذي يضم أحد أساتذة كلية الحقوق بالإضافة إلى مستشار من مجلس الدولة وغيرهم. فضلاً عن ذلك خضوع قرارات مجلس تأديب أعضاء الهيئة الأكاديمية لرقابة القضاء الإداري. وكل ما يؤخذ على نظام تأديب أعضاء الهيئة الأكاديمية هو الغموض في بعض المواد، والحاجة إلى تفصيل بعض الضمانات، ولعل أبرزها قلة العقوبات الواردة في القانون وضمأن حيادية اللجان، وعدم وجود نص يسمح بوجود محام في أثناء التحقيق، وتوسع السلطات التقديرية في تحديد المحظورات وإحالة الأفراد للتحقيق.

ومن أبرز السلبيات في القانون هي السلطة التقديرية في سرية المعلومات وتداولها وإشكالية التظلم من الجهة ذاتها التي أصدرت القرار التأديبي.

وتتفق هذه النتائج إجمالاً مع الدراسات السابقة من حيث ضرورة تقيح القوانين التربوية، والتأكد من ملاءمتها للتطبيق (عباس والحمام، 2018؛ عبد المطلب، 2006؛ القحوم، 2015)؛ ومن حيث أهمية المساءلة التأديبية لعضو الهيئة الأكاديمية (حسن، 2015؛ خليفة، 2017؛ القحطاني، 2023؛ النقري، 2019؛ فرج، 2017؛ Stichler, 1997؛ Van der Bank et al., 2008).

### الخلاصة

هدفت هذه الدراسة إلى البحث عن تصورات خبراء من أعضاء الهيئة الأكاديمية في جامعة الكويت حول مواد المساءلة التأديبية في قانون الجامعات الحكومية، من ناحية طبيعة المخالفة الإدارية، والجهة المختصة بالتأديب، ونوعية العقوبات والضمانات التأديبية. واعتمدت الدراسة أسلوباً دلفياً في جمع البيانات من مجموعة من الخبراء حول موضوع الدراسة. وفي ضوء النسب المئوية للاتفاق بين المشاركين حول أهمية موضوعات الدراسة، خرجت الدراسة إلى أن تصورات المشاركين حول مواد المساءلة التأديبية في قانون الجامعات الحكومية إيجابية بشكل عام، مع وجود بعض القصور في الضمانات التأديبية وغموض في بعض المواد التي اقترح المشاركون تعديلها.

ولعل من حدود هذه الدراسة هو تركيزها على نصوص ومواد المساءلة التأديبية في قانون الجامعات الحكومية واللائحة التنفيذية، وعدم تناول الواقع الفعلي لتطبيق نظام المساءلة التأديبية؛ فقد أشارت بعض ملاحظات الخبراء في الدراسة إلى أن وجود قانون متكامل لحماية عضو الهيئة الأكاديمية لا يعني بالضرورة أن التطبيق للقانون سيكون صحيحاً على أكمل وجه، إنما من الضرورة التأكيد على وجود إدارة جامعية ذات قيادة حازمة في تطبيق القوانين بحيادية (Hammarfelt & De Rijcke, 2015). وعليه، وفي ضوء النتائج المتحصل عليها في هذه الدراسة، يمكن الخروج ببعض التوصيات الإجرائية التي من شأنها أن تسهم في تحسين مواد المساءلة التأديبية في قانون الجامعات الحكومية:

- 1 - توفير توعية قانونية لأعضاء الهيئة الأكاديمية بنظام المساءلة التأديبية في قانون الجامعات الحكومية من خلال ورش العمل والمحاضرات؛ ما يسهم في فهم الإجراءات القانونية.
- 2 - مراجعة نظام المساءلة التأديبية لأعضاء الهيئة الأكاديمية للتأكيد بوضوح على الضمانات التأديبية والتنصيص عليها.
- 3 - أن يكون اختيار أعضاء لجان التحقيق والتأديب ممن لهم خبرة في مجال التحقيق الإداري.
- 4 - إجراء دراسة نوعية مع أعضاء هيئة أكاديمية تعرضوا للمساءلة التأديبية ومقارنتها بنتائج هذه الدراسة.

### المراجع

- أحمد، ثروت عبدالعال. (1998). *إجراءات المساءلة التأديبية وضماناتها لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات الخاضعة لأحكام القانون رقم 1972/49*. دار النهضة العربية للنشر والتوزيع.
- بارحمة، على مهدى. (2019). *الدعوى التأديبية لأعضاء هيئة التدريس أو مساعديهم وإجراءاتها في أحكام القانون رقم (18) لسنة (1995 م) بشأن الجامعات اليمنية*. *مجلة العلوم القانونية والسياسية*، 9(2)، 290-317. مسترجع من: <http://search.mandumah.com/Record/962173>
- جمعية أعضاء هيئة التدريس. (2020). *بيان جمعية أعضاء هيئة التدريس بشأن اللائحة التنفيذية بقانون الجامعات الحكومية*. تم استرجاعه من: [https://twitter.com/kufa\\_q8/status/1279705221632065536](https://twitter.com/kufa_q8/status/1279705221632065536)
- حسن، نور. (2015). *درجة ممارسة إدارة الجامعة الإسلامية في غزة للمساءلة الإدارية من وجهة نظر وعلاقتها بدرجة فاعلية الأداء الإداري لموظفيها [رسالة ماجستير غير منشورة]*. الجامعة الإسلامية، غزة.
- حوحو، ميلود. (2021). *منهجية تحليل النصوص القانونية*. المركز الديمقراطي العربي.

خليفة، مسعودة (2017). أثر المساءلة الإدارية على الأداء الوظيفي: دراسة ميدانية. *المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية*، 8، 618-646.

الدستور الكويتي. (1962). *الدستور الكويتي*. مجلس الأمة الكويتي.

عباس، على حمزة، والحمام، عماد صالح. (2018). الطعن في العقوبات التأديبية لأعضاء هيئة التدريس: دراسة مقارنة. *مجلة مصر المعاصرة*، 109(532)، 486-467.

مسترجع من: <http://search.mandumah.com/Record/947408>

عبد العزيز، هاشم. (2018). تصور مقترح لتنمية الوعي القانوني لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المنيا دراسة حالة. *مجلة البحث في التربية وعلم النفس*، كلية التربية، جامعة المنيا، 33(4)، 95-307.

عبد المجيد، محمد سعيد. (2013). المتطلبات التشريعية لجودة التعليم الجامعي: دراسة ميدانية. *حواشي الآداب والعلوم الاجتماعية*، 34(384)، 7-104.

عبد المطلب، أحمد محمود. (2006). قراءة نقدية في قانون تنظيم الجامعات المصرية رقم 49 لسنة 1972 كمدخل لتطوير التعليم الجامعي في مصر وفي الوطن العربي. *المجلة التربوية لكلية التربية بسوهاج*، 22(22)، 1-41.

العجمي، حمدي محمد، واليامي، غفون سالم. (2022). ضمانات المساءلة التأديبية والرقابة القضائية عليها بين الموظف العام السعودي وموظفي جامعة الدول العربية: دراسة مقارنة. *مجلة قضاء*، 26، 389-442. مسترجع من:

<http://search.mandumah.com/Record/1288319>

العجمي، مشعل. (2011). *الضمانات التأديبية للموظف العام: دراسة مقارنة بالقانونين الكويتي والأردني* [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة الشرق الأوسط، مصر.

عطية، خليل عطية. (2010). *أساسيات في حقوق الإنسان والتربية*. دار البداية للنشر والتوزيع.

علام، عمرو. (2022). *تأديب أعضاء هيئة التدريس بالجامعات*. دار الأهرام.

علي، زهرة. (2020، مايو). *مثالب مشروع قانون الجامعات الحكومية المقترح من وزارة التعليم العالي*. ورقة مقدمة في مؤتمر قضايا التعليم ومشكلاته في الكويت:

الواقع- التحديات- الحلول. مجلس النشر العلمي، جامعة الكويت 69-78.

العوامل، عبدالله أحمد. (2019). تصور مقترح للمساءلة الذكية لدى أعضاء هيئة التدريس في القرن الحادي والعشرين: دراسة حالة لجامعة البلقاء التطبيقية. مجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، 21، 19-28.

الغنبوصي، سالم. (2009). معايير ترشيح القادة التربويين لبرامج التأهيل الإداري والإشرافي في سلطنة عمان باستخدام أسلوب دلفاي. مجلة العلوم التربوية، جامعة القاهرة، 17، 199-229.

فرج، شدى. (2017). درجة تطبيق رؤساء الأقسام الأكاديمية للمساءلة الإدارية وتحديد مستوى فاعلية جامعة الطائف من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس. مجلة جامعة الطائف للعلوم الإنسانية، جامعة الطائف، 15(4)، 369-410.

الفريجات، خضير كاظم. (2009). السلوك التنظيمي، المفاهيم المعاصرة. إثراء للنشر والتوزيع.

قانون الجامعات الحكومية. (2019). قانون الجامعات الحكومية. الكويت: مجلس الوزراء. قانون الخدمة المدنية. (1979). قانون الخدمة المدنية. الكويت: ديوان الخدمة المدنية. القحوم، ياسر. (2015). المساءلة التأديبية لأعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم في الجامعات اليمنية. مجلة جامعة حضرموت، 12(1)، 137-157.

القحطاني، حمود عاطف. (2023). المسؤولية التأديبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعات المملكة العربية السعودية: دراسة تحليلية. مجلة جامعة شقراء للعلوم الإنسانية والإدارية، 10(2)، 130-157. مسترجع من:

<http://search.mandumah.com/Record/1406124>

القحطاني، عبد المحسن. (2014). تصورات أعضاء هيئة التدريس في الكليات الإنسانية والاجتماعية لبدائل تمويل البحث العلمي خارج جامعة الكويت: دراسة باستخدام أسلوب دلفاي. مجلة العلوم الإنسانية، 41، 7-29.

قطاطو، عبدالعزيز محمد. (2019). ضمانات المساءلة التأديبية للموظف العام في ظل قانون الخدمة المدنية رقم 81 لسنة 2016 ولائحته التنفيذية. مجلة البحوث القانونية والاقتصادية، 68، 560-735. مسترجع من:

<http://search.mandumah.com/Record/1038662>

- محمد، خالد عبد الفتاح. (2009). الوسيط في تأديب أعضاء هيئة التدريس بالجامعات وضابط الشرطة والعاملين بالمحاكم. المركز القومي للإصدارات القانونية.
- محمد، صبري. (2012). النظام التأديبي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات دراسة مقارنة. دار النهضة العربية للنشر والتوزيع.
- محجوب، عصام. (2018). رؤية استشرافية لتعزيز ممارسة طلبة الجامعات السعودية للنزاهة الأكاديمية في ضوء نظرية التغيير. *المجلة الأردنية في العلوم التربوية*، (4)2، 176-157.
- النقري، إميلييا. (2019). درجة تطبيق المساءلة الإدارية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة الأردنية من وجهة نظر الطلبة. *المجلة التربوية الأردنية، الجمعية الأردنية للعلوم التربوية*، 4، 308-283.
- لموشيه، سامية. (2022). المدخل للعلوم القانونية (النظرية العامة للقانون). مطبعة منصور الوادي.
- Abbas, A. H., & Al-Hamam, I. S. (2018). Challenging disciplinary penalties for faculty members: A comparative study (in Arabic). *Modern Egypt Magazine*, 109(532), 467-486. Retrieved from: <http://search.mandumah.com/Record/947408>.
- Abdul Aziz, H. (2018). A proposed concept for enhancing legal awareness among faculty members at Minia University: A case study (in Arabic). *Journal of Research in Education and Psychology*, Faculty of Education, Minia University, 33(4), 95-307.
- Abdel Mageed, M. S. (2013). Legislative requirements for the quality of higher education: A field study (in Arabic). *Annals of Arts and Social Sciences*, 34(384), 7-104.
- Abdel Motaleb, A. M. (2006). A critical reading of Egyptian Universities Law No. 49 of 1972 as an approach for the development of higher education in Egypt and the Arab world (in Arabic). *Educational Journal of the Faculty of Education, Sohag*, 22(22), 1-41.
- Ahmed, T. A. (1998). *Disciplinary accountability procedures and safeguards for faculty members in universities subject to the provisions of Law*

- No. 1972/49 (in Arabic). Dar Al-Nahda Al-Arabiya for Publishing and Distribution.
- Alam, A. (2022). *Disciplining university faculty members* (in Arabic). Dar Al-Ahram.
- Al-Ajmi, H. M., & Al-Yami, G. S. (2022). Disciplinary accountability guarantees and judicial oversight between the Saudi public employee and the employees of Arab League universities: A comparative study (in Arabic). *Qada Journal*, 26, 389-442. Retrieved from: <http://search.mandumah.com/Record/1288319>.
- Al-Ajmi, M. (2011). *Disciplinary guarantees for public employees: A comparative study of Kuwaiti and Jordanian laws* (in Arabic) [Unpublished Master's Thesis]. Middle East University, Egypt.
- Al-Awamleh, A. A. (2019). A proposed concept for smart accountability among faculty members in the twenty-first century: A case study of Al-Balqa Applied University (in Arabic). *Journal of Academic Studies in Social and Human Sciences*, 21, 19-28. Retrieved from: <http://search.mandumah.com/Record/959445>.
- Al-Ghanbousi, S. (2009). Criteria for selecting educational leaders for administrative and supervisory qualification programs in the Sultanate of Oman using the Delphi method (in Arabic). *Journal of Educational Sciences, Cairo University*, 17, 199-229.
- Ali, Z. (2020, May). *Highlights of the proposed law for government universities by the Ministry of Higher Education* (in Arabic). Paper presented at the Conference on Education Issues and Problems in Kuwait: Reality, Challenges, Solutions. Scientific Publishing Council, Kuwait University, 69-78.
- Al-Naqari, E. (2019). The Degree of Application of Administrative Accountability among Faculty Members in the University of Jordan from the Students' Perspective (in Arabic). *Al-Majallah Al-Tarbiya Al-Urduniya*, 4, 283-308.
- Al-Qahtani, A. M. (2014). Perceptions of faculty members in humanities and social sciences colleges on alternative funding for scientific research

- outside Kuwait University: A Delphi study (in Arabic). *Journal of Humanities*, 41, 7-29.
- Al-Qahtani, H. A. (2023). The disciplinary responsibility of faculty members at universities in the Kingdom of Saudi Arabia: An analytical study (in Arabic). *Journal of Humanities and Administrative Sciences*, 10(2), 130-157. Retrieved from: <http://search.mandumah.com/Record/1406124>.
- Ann Lind, R. (2005). Evaluating research misconduct policies at major research universities: A pilot study. *Accountability in Research*, 12(3), 241-262.
- Atiya, K. A. (2010). *Fundamentals of human rights and education* (in Arabic). Dar Al-Bidaya for Publishing and Distribution.
- Association of Faculty Members. (2020). *Statement of the Association of Faculty Members regarding the executive regulations of the Law of Government Universities* (in Arabic). Retrieved from: [https://twitter.com/kufa\\_q8/status/1279705221632065536](https://twitter.com/kufa_q8/status/1279705221632065536).
- Barhama, A. M. (2019). Disciplinary litigation for faculty members or their assistants and procedures under Law No. 18 of 1995 concerning Yemeni universities (in Arabic). *Journal of Legal and Political Sciences*, 9(2), 290-317. Retrieved from: <http://search.mandumah.com/Record/962173>.
- Barrett, D., & Heale, R. (2020). What are Delphi studies?. *Evidence-based nursing*, 23(3), 68-69.
- Civil Service Law. (1979). *Civil Service Bureau* (in Arabic). Kuwait.
- Euben, D. R., & Lee, B. A. (2006). Drafting policies to address faculty misconduct. *Journal of College and University Law*, 32(2), 241-277.
- Fargh, S. (2017). The degree of application of academic department heads to administrative accountability and determining the level of effectiveness of Taif University from the perspective of faculty members (in Arabic). *Journal of Taif University for Humanities, Taif University*, 15(4), 369-410.
- Freijjat, K. K. (2009). *Organizational behavior, contemporary concepts* (in Arabic). Ithraa for Publishing and Distribution.
- Fogo, B. (2014). Core practices for teaching history: The results of a Delphi

- panel survey. *Theory & Research in Social Education*, 42(2), 151-196.
- Hammarfelt, B., & De Rijcke, S. (2015). Accountability in context: Effects of research evaluation systems on publication practices, disciplinary norms, and individual working routines in the faculty of Arts at Uppsala University. *Research Evaluation*, 24(1), 63-77.
- Hassan, N. (2015). *The practice of administrative accountability by the Islamic University in Gaza from the perspective of its relationship with the effectiveness of the administrative performance of its employees* (in Arabic) [Unpublished Master's Thesis]. Islamic University.
- Houhou, M. (2021). *Methodology for analyzing legal texts* (in Arabic). Arab Democratic Center.
- Keeney, S., McKenna, H., & Hasson, F. (2011). *The Delphi technique in nursing and health research*. UK: Wiley-Blackwell.
- Khalifa, M. (2017). The impact of administrative accountability on job performance: A field study (in Arabic). *Scientific Journal of Business and Environmental Studies*, 8, 618-646.
- Kuwaiti Constitution. (1962). *Kuwaiti Constitution* (in Arabic). Kuwait National Assembly.
- Lamushi, S. (2022). *Introduction to Legal Sciences (General Theory of Law)* (in Arabic). Matba'at Mansour Al-Wadi.
- Law of Government Universities. (2019). *Council of Ministers*. Kuwait.
- Mahjoub, A. (2018). A Prospective Vision to Enhance the Academic Integrity Practices of Saudi University Students in Light of Change Theory (in Arabic). *Al-Majallah Al-Urduniya fi Al-'Ulum Al-Tarbiya*, 2(4), 157-176.
- McPherson, S., Reese, C., & Wendler, M. C. (2018). Methodology update: Delphi studies. *Nursing research*, 67(5), 404-410.
- Mirata, V., Hirt, F., Bergamin, P., & van der Westhuizen, C. (2020). Challenges and contexts in establishing adaptive learning in higher education: findings from a Delphi study. *International Journal of Educational Technology in Higher Education*, 17(1), 1-25.

- Mohamed, K. A. (2009). *The mediator in disciplining university faculty members, police officers, and court employees* (in Arabic). National Center for Legal Publications.
- Mohammed, S. (2012). *Disciplinary System for Faculty Members in Universities: A Comparative Study* (in Arabic). Dar Al-Nahda Al-Arabiya for Publishing and Distribution.
- Okoli, Ch., & Pawlowski, S. (2004). *The Delphi method as a research. 18 tool: an example, design considerations and application. Information and Management, 42*(1), 15-29. <http://doi.org/10.1016/j.im.2003.11.002>.
- Qattato, A. M. (2019). Disciplinary guarantees for public employees under Civil Service Law No. 81 of 2016 and its executive regulations (in Arabic). *Journal of Legal and Economic Research, 68*, 560-735. Retrieved from: <http://search.mandumah.com/Record/1038662>.
- Schoenherr, J., & Williams-Jones, B. (2011). Research Integrity/Misconduct Policies of Canadian Universities. *Canadian Journal of Higher Education, 41*(1), 1-17.
- Stichler, R. N. (1997). Academic Freedom and Faculty Responsibility in Disciplinary Procedures. *Academe, 83*(3), 20-22.
- Van der Bank, L., Engelbrecht, A. S., & Strumpher, J. (2008). Perceived fairness of disciplinary procedures in the public service sector: An exploratory study: Empirical research. *SA Journal of Human Resource Management, 6*(2), 1-8.

# Faculty Member Perceptions at Kuwait University Regarding the Disciplinary Accountability in 2019 “Governmental Universities Law”: A Delphi Study

**Dr. Ayesah A. M. Alazmi**

College of Education - Kuwait University  
State of Kuwait

## Abstract

**Objectives:** This study explored faculty member perceptions regarding the enforcement of disciplinary accountability in Governmental Universities Law at Kuwait University. **Methodology:** Using the Delphi technique, the researchers purposefully selected a sample of 12 Kuwait University faculty members, gathering data on their expert perspectives using semi-structured interviews and closed questionnaire, with four Delphi rounds in total. **Results:** The results showed strong agreement amongst participant perceptions, with the most important being: a) disciplinary accountability articles in the law consider the common good without sacrificing the rights and duties of faculty members; however, b) there are shortcomings in certain disciplinary guarantees; and c) some disciplinary articles relating to disciplinary action are ambiguous. **Conclusion:** Based upon these results, relevant recommendations were provided.

**Key words:** Higher Education law, Disciplinary Accountability, Public Universities Law, Kuwait University, Delphi technique.

---

Associate Professor in Department of Educational Administration, College of Education, Kuwait University. e-mail: [ayeshah.alazmi@ku.edu.kw](mailto:ayeshah.alazmi@ku.edu.kw)

- Submitted 29/3/2024, Accepted 26/5/2024.

د. عائشة أحمد العازمي. قسم الإدارة التربوية، كلية التربية. الاهتمامات البحثية: القيادة التربوية، السياسات التعليمية، التشريعات التربوية، القانون التربوي، مناهج البحث.

#### للاستشهاد

العازمي، عائشة أحمد. (2025). تصورات أعضاء الهيئة الأكاديمية في جامعة الكويت حول مواد المساءلة التأديبية في "قانون الجامعات الحكومية" الصادر عام 2019: دراسة باستخدام أسلوب دلفاي. *المجلة التربوية*, 40(157), 19-62. <http://doi.org/10.34120/joe.v40i157.839>

#### To Cite

Alazmi, A. M. (2025). Faculty member perceptions at Kuwait University regarding the disciplinary accountability in 2019 "Governmental Universities Law": A Delphi Study. *The Educational Journal*, 40(157), 19-62. <http://doi.org/10.34120/joe.v40i157.839>

# THE EDUCATIONAL JOURNAL

A refereed Academic Quarterly, Published by the Academic Publication Council - University of Kuwait

Issue No. 157

## Faculty Member Perceptions at Kuwait University Regarding the Disciplinary Accountability in 2019 “Governmental Universities Law”: A Delphi Study

Dr. Ayeshah A. M. Alazmi

University  
of Kuwait

Academic  
Publication Council



جامعة الكويت  
KUWAIT UNIVERSITY

ISSN: 1029 - 810 X

Online ISSN: 3005-6292

Issue No. 157 Vol. 40

Jamada II1447 - December 2025