

التدريس الجامعي بين أخلاقيات المهنة وواقع الممارسة

University teaching between professional ethics and the reality of practice

بريزة بوزعيب¹¹ جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة (الجزائر) ، b.bouzaib@univ-skikda.dz

تاريخ إرسال: 2022/12/31

تاريخ قبول: 2023/03/02

تاريخ نشر: مارس / 2023

الملخص:

يعتبر البحث العلمي من أهم الاستراتيجيات التي تضعها الجامعة في سبيل التطور والرفي بالمجتمع نحو الأفضل، لأن مخرجات الجامعة هم الفئات المهنية للمجتمع بمختلف قطاعاته وتخصصاته. وتعد مهنة التدريس الجامعي، من أنبل الرسائل وأرقاها ممارسة من قبل الأستاذ الجامعي الذي يعد الشمعة التي تنير مؤسسات التعليم العالي، والذي يستوجب عليه الالتزام بمجموعة من المعايير والأخلاقيات التي تستوجب عليه احترامها والعمل بها، من أجل أداء يسمح له بالتفوق والتميز في أداء ما يقوم به من رسالة .

الكلمات المفتاحية: التدريس الجامعي؛ الجامعة؛ الأستاذ الجامعي؛ أخلاقيات المهنة.

Abstract

Scientific research is one of the most important strategies that the university sets for the development and advancement of society for the better, because the university's outputs are the professional groups of society in its various sectors and specializations.

The university teaching profession is considered one of the noblest and most refined messages and practice by the university professor, who is the candle that lights the institutions of higher education, and who requires him to abide by a set of standards and ethics that he must respect and work with, in order to perform that allows him to excel and excel. in the performance of his message.

Keywords: university teaching; university; university professor; Professional ethics.

المقدمة:

إنّ تطوير المعرفة مرهون بما تقدمه مؤسسات التعليم العالي بمختلف تخصصاتها، وبما تقوم به من أبحاث ودراسات من أجل النهوض وتطوير المجتمع في كل المناحي الاجتماعية والسياسية والاقتصادية والثقافية، وهذا انطلاقاً مما تخرجه من كفاءات وإطارات تساهم في هذه العملية.

وتعتبر الجامعة كنموذج مصغّر للمجتمع تقوم بالعديد من الأدوار من بينها الدور التعليمي الذي يمتنّه الأستاذ الجامعي والذي يقوم بمهمة أساسية في تطوير الكفاءات، وتزويدها بأحدث المعارف وأنفعها تماشياً مع ما يشهده العالم من تطورات متسارعة والتي تستوجب الاطلاع عليها ومنه كانت مهنة التدريس الجامعي من أسمى المهام التي يقوم بها الفرد داخل المجتمع، هذه المهنة التي تستوجب أخلاقاً يجب التحلّي والالتزام بها من أجل إنجاح الرسالة التي يقوم بها الأستاذ الجامعي .

ومن هنا كانت هذه الورقة البحثية في إطار تسليط الضوء على مهنة التدريس الجامعي

وأخلاقياتها في إطار العلاقة التي تربط الأستاذ بالطالب وبالإدارة.

وانطلاقاً مما سبق تحاول الدراسة الاجابة على التساؤل الاشكالي التالي: ماهي أخلاقيات مهنة التدريس الجامعي؟ ماهي أهم ملامح هذه الأخلاقيات؟ ماهي المصادر التي يعتمد عليها في تشكيل هذه الأخلاقيات؟

2- الإطار المفاهيمي للدراسة**2-1- أخلاقيات المهنة:**

عرّفت بأنها مجموعة القيم والنظم المحقّقة للمعايير الايجابية العليا المطلوبة في أداء الأعمال الوظيفية والتخصصية، وفي أساليب التعامل داخل بيئة العمل، ومع المستفيدين، وفي المحافظة على صحة الإنسان والبيئة.¹

وعرّفت كذلك بأنها مجموعة من القواعد والآداب السلوكية والأخلاقية التي يجب أن تصاحب الإنسان المحترف في مهنته، وتجاه عمله، وتجاه المجتمع، هي معايير تعد أساسياً لسلوك أفراد المهنة ويجب الالتزام بها.²

2-2- أخلاقيات مهنة الأستاذ الجامعي:

هي مجموعة من معايير السلوك الرسمية وغير الرسمية التي يستخدمها الأستاذ والعاملون كمرجع يرشد سلوكهم أثناء وظائفهم، ومن غير المعقول أن ينصف الشخص أو المنظمة أو المؤسسة عن أخلاقها.

2-3- تعريف المهنة:

هي مجموعة من الأعمال تتضمن مهارات معينة يؤديها الفرد من خلال ممارسات تدريبية.

وهي مجموعة الأعمال المترابطة والتميّزة التي يمتنّها الفرد في المهن غالباً.

2-4-الأستاذ الجامعي:

يعرّف محمد صالح ربيع العجيمي الأستاذ الجامعي على أنّه ذلك المفكر وصانع القرار وصاحب الرأس الحر الذي يشقى بعقله لينير طريق الآخرين، فهو قارئ المستقبل والمعبر عن هموم المجتمع وتطلعات الأجيال، المثقف العضوي الملتزم بالموضوعية، هو الفيلسوف والمؤرخ الأكاديمي اللغوي والاقتصادي ورجل القانون والعالم داخل أروقة الجامعة وفي خارجها ضمن صفوف المجتمع.

ويعرّفه الباحث أحمد حسين الصغير على أنّه مدرس في المقام الأول، والمعمم العالم ذو المعرفة العلمية الواسعة والفكر المستنير الذي يتمتع بقدر كبير من الاحترام والتقدير في الوسط الجامعي وفي المحيط الاجتماعي.³

وعرّف كذلك: هو خبير إذا اتجه الى الخارج وباحث إذا اتجه الى الداخل.⁴

3-التطور التاريخي لأخلاقيات المهنة في التعليم العالي

تعد مهنة التدريس الجامعي رسالة رفيعة الشأن تحضي باهتمام الجميع لما لها من شأن عظيم في حاضر الأمم ومستقبلها، وهي من المسلّمات الضرورية في قياس درجات الرقي والتطور لأي جامعة فالأستاذ الجامعي هو حجر الأساس في العملية التعليمية، فعليه يقع العبء الأكبر في تزويد الطلاب بكل ما هو مستحدث من حقائق ونظريات وقوانين، وتشكيل اتجاهاتهم على نحو يمكنهم من التأقلم مع التغيرات الراهنة ويساعدهم على توظيف إمكاناتهم العقلية والانفعالية والمهارية، لمن يمارس المهنة من خلال التشريعات التي تضبط الأخلاقيات وتنصيب مجالس ولجان تشرف على ذلك وهي تراتبيا:

1-لجنة أخلاقيات المهنة سنة 1995.

2-مجلس أخلاقيات المهنة سنة 2005.

3-ميثاق أخلاقيات المهنة سنة 2010.

4-المجلس الوطني لأخلاقيات المهنة سنة 2015.⁵

4-مبادئ أخلاقيات المهنة و مصادرها:**4-1-المبادئ:**

تتحصر الصفات والمبادئ الأخلاقية للمهنة التي يجب على الموظف التحلّي بها في خمس عناصر كالآتي:

1-الطهارة والقدسية: عن طريق حسن السيرة والسلوك وجودة الأداء.

2-الاستقامة: وما تقتضيه من المشورة والوفاء والصدق.

3-التعاون: وما ستلزمه من تعميق معاني الأخوة والاحترام والصبر.

4-الأمانة: وما تشمله من عدم إفشاء الأسرار .

5-المحبة: وما تشمله من معاني الود والإحسان والإيثار .

4-2- مصادر أخلاقيات المهنة:

هناك مجموعة من المصادر التي تعتبر الأساس الذي تنطلق منه أخلاقيات المهن كافة في بلورة أخلاقياتها والتي تعكس واقع المجتمع في شتى ميادينها، ويرى الباحثون أنّ هناك خمسة مصادر لأخلاقيات المهنة وهي:

1-المصدر الديني:

يمثل هذا المصدر في المجتمع الإسلامي، أهم مصادر أخلاقيات المهنة، إذ أنّه يوفر لأخلاقيات المهنة خلق الرقابة الذاتية للفرد، فالمهني يمكن أن يتهرب من الرقابة السياسية أو الاجتماعية أو القانونية لكنه لا يستطيع أن يتهرب من رقابة الله سبحانه وتعالى.

2-المصدر الاجتماعي:

إنّ لكل مجتمع ثقافته الخاصة به، التي تنظّم حركته وتحدد قيمته و معتقداته وعلاقاته وولاء انتماء أفرادها، ومن المعروف أنّ أهم ما يكون ثقافة المجتمع الجوانب الاجتماعية المتمثلة القيم، والمعتقدات والعادات ونمط العيش وممارسات الحياة الاجتماعية، وقد يحمل المهنيون إلى أي مؤسسة يعملون فيها عادات المجتمع الأكبر الذي يعيشون فيه، فإن ذلك يؤثر في السلوك المهني، فينقل هذه الأنماط من السلوك إلى المؤسسة.

3-المصدر الاقتصادي:

تتحكّم الظروف الاقتصادية السائدة في المجتمع في جميع أفرادها ومن بينهم المهنيون والإداريون، إذ أنّ الظروف الاقتصادية الصعبة تدفع بأفراد المجتمع غالبا إلى أنماط من السلوك بعيدة عن المعايير الخلقية .

فإذا كان الشخص يعيش في وضع اقتصادي مريح ويمكنه العيش بكرامة مع أفراد أسرته فإنه من السهل أن تتوقع منه أخلاقيات رفيعة والتزاما أكيدا، أمّا إذا كان وضعه الاقتصادي لا يمكنه من الوفاء بالتزاماته المتعددة تجاه أسرته ومجتمعه، فيتوقع منه الانحراف والغش والارتشاء واستغلال الوظيفة.

المصدر السياسي:

ويقصد به نمط النظام السياسي الذي يسيّر المجتمع، وانعكاس توجهات النظام على أفرادها فإذا كان النظام السياسي يؤمن بالتعددية، والمشاركة والحوار واحترام الرأي، فإنّه سوف يتأثر ايجابيا في قيم الأفراد وقناعاتهم المهنية، وإذا كان النظام دكتاتوريا فاسدا لا يتورع عن النهب ويشجّع القيم البالية فإن تأثيره سلبي في توجهات الافراد في كل مؤسسة .

وحين يقوم المهني بأداء واجباته في ظل أوضاع سياسية قائمة، فإن سلوكه يتأثر بطبع هذه الأوضاع وخصائصها، فالنظام السياسي الذي يتخذ من الصالح العام غاية له، يتعين عليه الإيمان بالحرية والشفافية والديمقراطية، ومن هنا فالنظام السياسي الذي يفتقد إلى الرقابة القضائية، والإدارية والشعبية ويميل إلى نحو الاستبداد والظلم، فيؤدي إلى تغذية السلوك اللاخلفي على مستوى الأفراد عامة

ومستوى أفراد المهنة خاصة.

5- المصدر الإداري التنظيمي:

ويقصد به البيئة التنظيمية التي يعمل فيها الفرد بكل ما فيها من قوانين ولوائح وأنظمة وقيم وتقاليد ومثل تحدد سلوك العاملين فيها، وتوجه مساره ومما يؤثر في قيم الفرد والتزاماته وأسلوب عمله الذي تنطبق فيه مبادئ الإدارة داخل التنظيم، وأنماط تقسيم العمل ونظم الاستراحة والمكافأة وأشكال الرقابة والعقاب، وإننا يجب أن ندرك أيضا أن هناك تفاعلا خصبًا بين البيئة التنظيمية والبيئة الاجتماعية العامة، فاللوائح والقوانين النافذة في البلاد وأنماط القيم والسلوك السائدة في المؤسسة وعلى عينة ممثلة لأنماط القيم والسلوك الشائعة في المجتمع.⁶

5- أهم ملامح ميثاق الأخلاقيات والآداب الجامعية:

يتواجد على مستوى كل المؤسسات الجامعية الجزائرية ميثاق أخلاقيات الأستاذ الجامعي الذي يكرس مجموعة من القيم الأخلاقية والأدبيات التي يجب أن يتصف بها الأستاذ الجامعي سواء في أداء عمله أو في إنجاز أبحاثه ضمن ما تتطلبه مهنة التدريس من قيم أخلاقية راقية باعتبارها مهنة تحمل رسالة إلى المجتمع .

ومنذ الأزل أخذت الأخلاق مكانة متميزة وصولا إلى العقود الأخيرة، واعتبرت بمثابة مدخل مهم لمحاربة كل أشكال الانحراف وكذا الفساد بمختلف أنواعه.

وفي هذا الخصوص حظيت الوثيقة المتضمنة لهذه المبادئ الأخلاقية والأدبية بمسميات عدة على غرار أخلاقيات المهنة، أخلاقيات العمل، أخلاقيات الوظيفة وغيرها، وكلها كانت تدل على نفس المعنى لكن ربما مكن الاختلاف في خصوصية كل مهنة وضرورة اشتغالها على قيم أخلاقية تتماشى مع طبيعتها.

ففي الجزائر يعبر عنه بميثاق الأخلاقيات والآداب الجامعية، والذي يضم مبادئ عامة مستمدة من المقاييس العالمية، وعلى قيم خاصة بالمجتمع الجزائري، ويعتبر أداة تعبئة وأداة مرجعية لتسطير المعالم الكبرى التي توجه للحياة الجامعية، كما يمثل أرضية تستلم منها القوانين الضابطة للآداب والسلوك وأشكال التنظيم المكرسة لها.

6- المبادئ الأساسية لميثاق الأخلاقيات والآداب الجامعية:

لا تختلف القيم المعتمدة في الجامعات الجزائرية عن تلك السائدة في باقي الجامعات على المستوى العربي أو العالمي، وتتلخص فيما يلي :

■ النزاهة والإخلاص :

بمعنى رفض الفساد بجميع أشكاله ولا بد أن يبدأ هذا السعي بالذات قبل أن يشمل الغير.

■ الحرية الأكاديمية :

فهي تضمن في كنف احترام الغير والتحلي بالضمير المهني والتعبير عن الآراء النقدية بدون

رقابة أو إكراه.

■ المسؤولية والكفاءة :

على المؤسسة الجامعية أن تضمن التوازن الجيد بين ضرورة فعالية دور الإدارة وتشجيع مساهمة الأسرة الجامعية بإشراكها في سيرورة اتخاذ القرار، مع التأكيد على أن المسائل العلمية تبقى من صلاحية الأساتذة الباحثين دون سواهم.

■ الاحترام المتبادل :

يرتكز احترام الغير على احترام الذات، فينبغي أن يعامل أفراد الأسرة الجامعية بعضهم البعض باحترام وإنصاف، بصرف النظر عن المستوى الهرمي لكل واحد منهم.

■ وجوب التقيد بالحقيقة العلمية والموضوعية والفكر النقدي :

إنّ وجوب التقيد بالحقيقة العلمية يفترض الكفاءة، والملاحظة النقدية للأحداث، والتجريب ومقارنة وجهات النظر والصرامة الفكرية، لذا يجب أن يقوم البحث العلمي على الأمانة الأكاديمية.

■ الإنصاف :

تمثل الموضوعية وعدم التحيز شرطين أساسيين لعملية التقييم والترقية والتوظيف والتعيين.

■ احترام الحرم الجامعي :

تساهم جميع الفئات بسلوكياتها في إعلان شأن الحريات الجامعية حتى تضمن خصوصيتها وحصانيتها وتمتتع عن المحاباة وتجنب كل نشاط سياسي متحزّب في رحاب الفضاءات الجامعية.

7- حقوق والتزامات الأستاذ الباحث في التعليم العالي

7-1- حقوق الأستاذ الباحث في التعليم العالي:

- يجب أن يكون حق التقييم للأنشطة التدريسية والبحثية على أساس معايير التقدير الأكاديمية.
- بيداغوجية وعلمية تسمح له بالتفرغ لمهامه ونشاطاته العلمية.
- حق الإستفادة من تكوين مستمر وتجديد دوري للمعلومات.
- حق التوظيف على أساس التأهيل الجامعي والخبرة المشتركة لا غير.
- يجب أن يكون حق التدريس للأستاذ في مأمن من كل التدخلات.
- ضرورة حق توفير ظروف وشروط عمل ملائمة من وسائل بيداغوجية وعلمية تسمح له بالتفرغ لمهامه ونشاطاته العلمية.

7-2- واجبات الأستاذ الباحث في التعليم العالي:

- القبول بالمجابهة الشريفة لوجهات النظر على اختلافها.
- الإنصاف وعدم التحيز في التقييم المهن والأكاديمي لزملائه.
- تقييم الطلبة تقييما موضوعيا.

- التدريس بعيدا على الاستمالة المذهبية وكل أشكال الدعاية.
- صيانة حرئته في العمل بوصفه جامعا.
- التسيير الأمين لكل الاعتمادات المالية الموكلة اليه في إطار الجامعة.
- التحلي بالضمير المهني أثناء القيام بمهامه.
- تأسيس البحث على رغبة صادقة في المعرفة مع احترام مبدأ الحجة والموضوعية في الاستدلال.
- تقديم عرض واضح للأهداف البيداغوجية لمقرره الدراسي واحترام قواعد التدرج البيداغوجي.
- الامتناع عن كل أشكال التمييز على أساس الجنس، أو الجنسية، أو الوضع الاجتماعي، أو الانتماء الديني أو الاعاقة والمرضى.
- احترام سرية المداولات والمناقشات التي تدور في الهيآت التي يشارك فيها.
- الاطلاع على المستجدات .
- التحيين المتواصل للمعارف وطرق التدريس
- التقييم الذاتي .
- تحمّل المسؤولية.
- الاستعداد للاضطلاع بالمهام المرتبطة بوظيفته.
- الامتناع عن تسخير الجامعة لقضاء أغراض شخصية.
- تكريس مبدأ الشفافية وحق الطعن.
- عدم التعسف في استعمال السلطة التي تمنحها اياه مهنته.
- احترام أعمال البحث الخاصة بزملائه وذكر أسماء المؤلفين، لأن السرقة العلمية تعد من الأخطاء الجسيمة الغير مبررة التي يمكن أن تؤدي الى الطرد، وفقا للقرار الوزاري رقم 933 المؤرخ في جويلية 2016 الذي يحدد القواعد المتعلقة بالوقاية من السرقة العلمية ومكافحتها.

7-3- وسائل ترسيخ أخلاقيات مهنة التدريس:

يمكن ذكر أهم وسائل ترسيخ أخلاقيات مهنة التدريس فيما يلي:

1. تنمية الرقابة الذاتية:

باستئارة الوازع الديني في نفس الإنسان، وتيقنه باطلاع الله على ظاهره وباطنه، وبذل جهده بغية الرقي إلى درجة الإحسان، والله سبحانه وتعالى يذكرنا بدوام اطلاعه علينا، وعلمه بكل ما نأتيه من أعمال وأقوال، وسيجازينا على ذلك.

2. تصحيح الفهم الديني والوطني للوظيفة:

فيستحضر عبودية الله تعالى في كل عمل تعبدي أو سلوكي أو معاشي، وهو في كل هذا مطالب بالإتقان والإجادة، فإذا ما اقتنع الموظف بأن العمل عبادة، وأنه وسيلة للتنمية الوطنية، وازدهار الوطن وتحسين مستوى الدخل زاد لديه الالتزام بأخلاق المهنة.

3. القدوة القيادية في العمل

وهي عظمة الجدوى في عملية غرس المعاني الأخلاقية وتعزيز القيم الإسلامية في أداء الوظيفة وهي مع ذلك تختصر الوقت، وتعطي قناعة تامة بإمكانية بلوغ هذه الفضائل والقيم السامية. ولا يخفى أنّ رئيس العمل أو مديره هو المطالب الأول بأن يكون قدوة لجميع الموظفين، وأن يكون المثل الأعلى لمرؤوسيه، خاليا من الخدوش الأخلاقية التي تتعلق بشخصه أو بعمله، وعليه التحلي بأرقى أخلاقيات العمل الذي يقوم به، من حيث الكفاءة الوظيفية، والمقدرة الإنتاجية، والسلوك القويم، والخلق الكريم، والتزامه بواجباته، واحترامه للوقت، فلا يضيعه فيما لا يفيد العمل كما أن عليه أن يبرز ولاء كبيرا لمؤسسته، وأن يزرع حب العمل والانتماء في نفوس مرؤوسيه.

ويمكن للقائد ممارسة هذا التأثير وتعديل سلوك الأفراد أو تغييره بالاستناد إلى مصادر قوة وتأثير عديدة منها: قوة المكافأة، وقوة العقاب، والسلطة المشروعة، وقوة الخبرة.

4. عمل لوائح أخلاقية في كل وظيفة وتوزيعها على جميع الموظفين:

ذلك أنّ هناك بعض الممارسات الوظيفية غير الأخلاقية تنتج عن ضعف في فهم أخلاقيات الوظيفة وعدم معرفة بضوابط وقيم المهنة، ومن هنا تأتي أهمية إدارة العمل والقائمين عليه بتعيين لجنة أو شخص مسؤول لمتابعة الجوانب الأخلاقية للموظفين، على أن تكون هذه الأخلاقيات معتمدة على قواعد الشريعة الإسلامية كقاعدة يتم الانطلاق منها، وترسيخ الجانب الإيجابي من ممارساتهم وتصرفاتهم، ومساعدتهم على التخلص من الجانب السلبي من سلوكهم وينبغي أن يراعى في صياغة هذه الأخلاقيات عدة أمور منها:

- إدراك الأولويات الأخلاقية لكل عمل ومهنة وترتيبها حسب الأهمية.
 - اختصار التعليمات الأخلاقية لتسهيل فهمها وتثبيتها.
 - أن تكون ضمن عبارات قصيرة ذات معان كثيرة، بحيث تكون التعليمات واضحة، وفي صميم الجوهر الأخلاقي.
 - تحديد المطلب الأخلاقي، وتخليصه مما يشوبه ثم تجزئته إلى عناصر بسيطة غير معقدة ولا موهمة.
 - صياغة أخلاقيات العمل بطريقة حية ملموسة.
- وقد نجحت بعض الحكومات مثل حكومة سنغافورة في تشجيع موظفيها على التحلي بمجموعة من القيم الأساسية المتعلقة بأخلاق العمل مثل: الأمانة والنزاهة، والانضباط والشفافية، والاستعداد للمساءلة عن أي تصرفات يقومون بها، وتحمل المسؤولية، والإتقان والمشاركة، والتقويم المستمر، والنقد الهادف ومواكبة التقدم التكنولوجي.

وللتأكد من حسن تطبيق هذه القيم، فقد أنشأت دائرة التغذية المرتجعة أو المرتدة التي تهتم بقياس أداء الموظفين وتقويمهم على ضوء هذه القيم، كما عهدت الحكومة إلى مجموعة منوعة من الجهات مهمة القيام بنشر هذه القيم وغرسها في الأفراد من خلال التوعية المستمرة.

5. التقييم المستمر والمحاسبة العادلة للموظفين

من خلال نظام متكامل، تحدد فيه المسؤوليات بدقة، ولا يعبر بتقييم أداء الموظفين فقط عن كمية العمل للموظف أو جودته، ولكن لابد أن يتضمن قياس أداء الموظفين مدى الالتزام بأخلاقيات وقيم العمل، وكذا الالتزام بتطبيق المعايير الصادرة عن المؤسسة، وعدم الإخلال بالواجبات المهنية أو اللجوء إلى الخداع والتضليل، ومراعاة حقوق الزمالة، والالتزام بالصدق والشفافية في عرض المعلومات، والمحافظة على السرية، وتجنب استغلال المعلومات الخاصة بالمؤسسة من أجل نفع شخصي أو لمجاملة الآخرين.

وترجع أهمية التقييم المستمر للموظف في تدارك الخطأ بصورة أوفق وأسرع، أمّا إذا لم يحاسب ولم يقيّم فستتراكم عليه الأخطاء دون أن يحس بها، ومن جهة ثانية فإن التقييم المستمر يعين المسؤول على معرفة مستويات موظفيه وكفاءتهم ومواطن إبداعهم.

وينبغي التنبّه هنا إلى أنّ المحاسبة والعقوبة أو التهديد بها، يجب أن تكون خاصة في حق المذنب، ولا يصح استعمالها بشكل جماعي، وهي في كل الأحوال ليست إلا للردع، والتهذيب، والحماية، وقد تولد عند الإفراط فيها أخلاقيات زائفة.

كما يراعى في التقييم مكافأة الموظف الملتزم بهذه الأخلاقيات، وتحفيزه ماديا ومعنويا، حرصا على إيجاد روح التنافس بين الموظفين في الالتزام بقيم المهنة وأخلاقيات الوظيفة، وإبرازا لأنماط السلوك الإيجابي من العاملين.

6. تحقيق الرضا الوظيفي

ونقصد به تقبل الفرد لعمله من جميع وجوهه، وتمسّكه به وشعوره بالسعادة لممارسته، وانعكاس ذلك على أداء الموظف وحياته الشخصية، ويكون ذلك بعوامل متعددة، أهمّها أن يرتاح للعمل الذي هو فيه وأن تقوم المؤسسة بإشباع حاجات العاملين الإنسانية، و وضع ضوابط صارمة تتضمن تحقيق العدالة بين الموظفين بعيدا عن المجاملات والمحسوبيات، لما لذلك من أهمية كبيرة في دفع الأفراد للقيام بسلوك أخلاقي محمود، والتأثير على سلوكهم وتصرفاتهم وتوجيهها نحو رفع مستوى الأداء والالتزام الأخلاقي.

7. تطوير مهارات العاملين:

العامل إذا طوّر من نفسه وطوّرتة الجهة التي ينتمي إليها في العمل أو في المهنة التي يمارسها، فإن هذه من الوسائل المعينة له بأن يستمر على أخلاقه وقيمه، أمّا إذا شعر بالإحباط أو بالتعب مما هو فيه فإنّه في الغالب لن يبذل، ولن يؤتي أي ثمرة من الثمار المرجوة منه أخلاقيا.

8. استعمال الوسائل التثقيفية والإعلامية لترسيخ أخلاقيات المهنة وبيان ثمرة الالتزام بها:

لابد من بناء ثقافة أخلاقيات العمل وبنّائها وتعظيمها، باستعمال كافة الوسائل الممكنة لتحقيق ذلك في المجتمع، وإبراز ثمرة الالتزام بها.⁷

خاتمة:

إنّ أخلاقيات المهنة تُعدّ مطلبا أساسيا لتنظيم حياة المجتمعات بحثا عن استقراره، بمختلف مؤسساته والتي تُعتبر الجامعة أحد أهم هذه المؤسسات والتي يجب عليها أن تتحلّى بمعايير تحكم سيرها وتنظيمها، ومن بينها الأخلاقيات التي يتحلّى بها الأستاذ الجامعي في إطار أخلاقيات مهنة التدريس الجامعي، والذي يستلزم على الهيئة التدريسية الخضوع له لتنظيم الحياة الجامعية.

الهوامش

- 1- خرموش منى- بحري صابر، مدى تمتع الاستاذ الجامعي بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر الطلبة الجامعيين، مجلة أبحاث، المجلد 06، العدد 01، جوان 2021، ص 103، 2021/09/29، 11:28،
www.asjp.cerist.dz> article
- 2- زويتى سارة، رؤية نظرية حول أخلاقيات المهنة داخل الحرم الجامعي، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 03، ديسمبر 2017، ص 233، 2021/09/29، 11:28،
www.asjp.cerist.dz> article
- 3- حرواش لمين- عباس لخضر، أخلاقيات مهنة التدريس الجامعي وأهميتها في تحسين قدرات الطلبة، مجلة مفاهيم للدراسات الفلسفية والإنسانية المعمقة، العدد 06، سبتمبر 2019، ص 151، 2021/09/29، 11:21،
www.asjp.cerist.dz> article
- 4- زويتى سارة، رؤية نظرية حول أخلاقيات المهنة داخل الحرم الجامعي، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 03، ديسمبر 2017 ص 234، مرجع سابق.
- 5- سلامي عبد الباقي - دربالي علي، أخلاقيات المهنة للأستاذ الجامعي، مجلة الباحث للعلوم الرياضية والاجتماعية المجلد 02، العدد 01، 2019، ص 29، 2021، 11:24/09/175،
www.asjp.cerist.dz> article
- 6- طوبال إبراهيم، أثر ومفهوم أخلاقيات المهنة، بين الوعي وتحسين الأداء: الأستاذ الجامعي نموذجا، مجلة الميدان للعلوم الإنسانية، المجلد 03، العدد 03، 2021، والاجتماعية، ص 157، 2021، 11:24/09/29،
www.asjp.cerist.dz> article، 159-158-157
- 7- هجيرة بلشير- قوراية بلشير، آداب وأخلاقيات مهنة التدريس بين واقع الممارسة والزامية التطبيق، مجلة الحوار الفكري، مجلد 14، العدد 02، 2019، ص 44-56، 2021 /09 /29، 11:24،
www.asjp.cerist.dz> article