أخلاقيات العمل في المؤسسات الخدماتية وطرق قياسها

دراسة حالة وظيفة الأستاذ بالجامعة الجزائرية

Work ethic in service organizations and methods of measurement

Case study of the professor at the Algerian University

د.هزرشي طارق د.سماعيل عيسى د.بورقبة قويدر

جامعة الجلفة المركز الجامعي تيسمسيلت جامعة الجلفة

الملخص

تهدف هذه الدراسة إلى تحديد مفهوم الأخلاقيات ومصادرها، وتناول مفهوم الأستاذ الجامعي ومختلف خصائصه ووظائفه، بالإضافة إلى إبراز البعد الأخلاقي لمسؤوليات الأستاذ الجامعي سواء تلك المتعلق بالجانب البيداغوجي والجانب الإداري وحتى تلك الوظائف التي تتعلق بخدمة المجتمع. كما تهدف إلى كذلك تحديد الطرق والأدوات التي يمكن اعتمادها في قياس السلوك الأخلاقي للأستاذ الجامعي والحكم عليه.

الكلمات المفتاحية: الأخلاقيات– الأستاذ الجامعي- مسؤوليات الأستاذ الجامعي

Abstract

This study aims to define the concept of the ethics and its sources, the concept of the professor, its characteristics and functions, as well as highlighting the ethical dimension of the pedagogic and administrative responsibilities of the professor and its functions related to community service. We also aim to identify the methods and the tools that can be used to measure and judge the ethical behavior of the professor.

Keywords : Ethics - Professor - the responsibilities of the university professor

مقدمة:

إنّ فقدان الأخلاق واختلال موازينها يؤدي حتماً إلى الفساد، فإذا كانت الدول تنهار وتتلاشى وتزول بزوال أخلاقها فما بالك بالأنظمة والإدارات التي يجرُّها فسادها الأخلاقي إلى فساد إداري يرهن مستقبلها، لذلك من الخرافة أن نفصل القيم الأخلاقية عن الأنظمة والإدارات، ومن غير المعقول أن نقول وننادي بذلك.

إن الجامعة كغيرها من المؤسسات بمختلف أشكالها وأحجامها ليست بمنأى عن هذا الفساد ما لم تحكِّم الاعتبارات الأخلاقية في معاملاتها ونشاطاتها، حيث أنّ أي مؤسسة تنشط في بيئة ما تربطها مجموعة من علاقات تفترض أن تكون خاضعة للبعد الأخلاقي من خلال التحلي بجملة من الاعتبارات والمبادئ سواء كان ذلك متعلق الأستاذ، أو الطالب، أو إدارة الجامعة أو المجتمع.

يعتبر الأستاذ الجامعي أحد الأطراف الفاعلة في الجامعة والذي يلعب دوراً في النمو الخلقي للجامعة ككل من خلال وظائف التعليم، والبحث، وخدمة المجتمع.

إن دراسة أدوار وظائف الأستاذ في الجامعة وفي إطار البعد الأخلاقي يطرح الإشكال حول أهمية الالتزام الأخلاقي للأستاذ الجامعي وكيفية قياسه؟

أهداف الدراسة: تهدف هذه الدراسة إلى التعريف:

- بمفهوم الأخلاقيات، ومصادرها؛
- بالأستاذ الجامعي، أدوراه ووظائفه؛
- بالمبادئ الأساسية لميثاق الأخلاقيات والآداب الجامعية؛
- الالتزامات الأخلاقية للأستاذ الجامعي؛
- الأخطاء الشائعة بشأن أخلاقيات عمل الأستاذ الجامعي بالجزائر؛
- طرق دراسة أخلاقيات مهنة الأستاذ الجامعي؛
- القياس الأخلاقي لوظائف الأستاذ الجامعي.

أهمية الدراسة: تتجلى أهمية دراستنا في:

- تقديم إطار نظري يرتكز عليه المسؤولين في الجامعات في صياغة المبادئ والتوجيهات الأخلاقية لتنظيم ومتابعة عمل الأساتذة.
- لفت انتباه الأساتذة الجامعين إلى ما يرتبط بمهامهم وضرورة الالتزام به باعتبارهم يمثلون القــدوة للطلبة والدعامة الأساسية التي تركز عليها الجامعة في نموها، والنخبة المجتمع.

ولبلوغ أهداف البحث ستتناول في دراستنا العناصر التالية:

- **الأخلاقيات ومصادرها:** ونتناول فيه تعريف الأخلاقيات وبعض المصطلحات ذات الصلة بها. وكذا مصادر الأخلاق في المؤسسات؛
- **خصائص ووظائف الأستاذ بالجامعة الجزائرية ؛**
- **أخلاقيات عمل الأستاذ بالجامعة الجزائرية:** ونتناول فيه:
  - المبادئ الأساسية لميثاق الأخلاقيات والآداب الجامعية
  - الالتزامات الأخلاقية للأستاذ الجامعي.
  - الأخطاء الشائعة بشأن أخلاقيات المهنة.
- **طرق دراسة أخلاقيات الأستاذ الجامعي.**

- **أدوات قياس أخلاقيات الأستاذ الجامعي**

أولا: الأخلاقيات ومصادرها

في السابق كان ينظر للأخلاق وللقيم على أنها ترف فكري وعلى أنها فضائل دينية ليس لها أي ذكر في العالم المادي ولكن مع التطور الهائل ودخولنا في عوالم مختلفة مثل عالم الثورة الصناعية والمعلوماتية أصبحت جميع المجتمعات تتفق على أهمية الأخلاق والقيم كأسلوب للحياة وأنها سبب رئيس في دعم الحضارة والإنسان لا يستطيع الحياة بدونها.

1. **تعريف الأخلاقيات وبعض المصطلحات ذات الصلة بها:** ترمز الأخلاقيات إلى المبادئ والقيم الأخلاقية التي تحكم تصرفات الشخص أو المجموعة فيما يتعلق بما هو صواب أو خطأ. فالأخلاق تضع معايير على ما هو جيد أو سيئ في السلوك واتخاذ القرارات[1]. وفي تعريف آخر فإن الأخلاقيات هي مجموعة من المبادئ تدور حول أربعة محاور رئيسية هي القيام بالأعمال الهادفة، وعدم إلحاق الضرر بالآخرين، وعدم الخداع في أي تعاملات، وعدم التحيز في القيام بأي ممارسات لصالح طرف دون الأخر، فإذا تميز أي نشاط في المجتمع بهذه الخصائص يمكن في هذه الحالة الحكم بأخلاقيات هذا النشاط[2]. هذا ونميز مجموعة من المصطلحات لها صلة بمفهوم الأخلاق وهي:[3]

– **التقاليد:** مفردها تقليد، وهو محاكاة شخص لسلوك معين سواء باقتناع به أو بعدم اقتناع على هيئة التقليد الأعمى، وبعد أن يترسخ هذا التقليد أو ذاك في تصرفاته يتحول إلى عادة طيبة أو سيئة.

– **العادات:** مفردها عادة، وهي سلوك متكرر يمارسه الشخص، سواء كانت هذه العادة طيبة أو سيئة، وذلك مثل عادات الشرب واللباس والتدخين وكيفية التحدث مع الآخرين، وهي قد تكون شخصية بحتة، وقد تكون أيضا جماعية لها علاقة بالآخرين الذين يتعاملون مع بعضهم البعض، ذكورا وإناثا؟، ومع مرور الوقت ترسخ العادات وتتحول إلى قيم إدارية وسياسية واجتماعية واقتصادية وتصبح نظر المتعاملين بها ضرورة سلوكية.

– **القيم:** تعود إلى مجموعة عادات حظيت بقبول واسع واحترام من أكثرية المجتمع بحيث أصبحت قيما محددة لهم، وهي ترمز إلى السلوك الذي يمارسه الشخص باقتناع بأهميته في حياته الخاصة والعامة بحيث يحظى بقبول المجتمع له، أو على الأقل عدم اعتراضه عليه؛ كالقيم الجمالية من شعر ورسم وأدب ونحت ورياضة وموسيقى وغناء (مثلا)، كما توجد قيم سياسية واقتصادية واجتماعية. وليس بمستغرب أن تصبح القيم عرفا بعامل الزمن وبممارستها بشكل مستمر من غالبية المجتمع؛ لا سيما إذا كانت لا تتعارض مع التشريع الذي تحكمه.

– **العرف:** هو ما اعتاد عليه الناس من قول أو عمل في تعاملاتهم اليومية، وهو نوعان: عرف صالح بحيث يخضع لمعايير الشرع الحنيف، وعرف فاسد مخالف لهذه المعايير. ومصدره القيم المتكررة التي تصبح بفعل ممارستها وعامل الزمن جزءا من أنظمتهم اليومية الشائعة بينهم والمحترمة منهم عرفا. وكل

الأعراف الصالحة تتحول بطبيعتها في حكمها إلى قاعدة أخلاقية لأن أساسها حينئذ يكون كتاب الله والسنة الشريفة.

2. **مصادر الأخلاق في المؤسسات:** تنبع الأخلاق من مصادر مختلفة أهمها:

– **القرآن الكريم والسنة النبوية:** تشكل المصادر الدينية أهم ما مصادر الأخلاق لأي فرد، ففي القرآن الكريم إشارات ودلالات واضحة على الأخلاق من خلال آيات كثيرة منها قوله تعالى: **إِنَّ هَذَا الْقُرْآنَ يِهْدِي لِلَّتِي هِيَ أَقْوَمُ** [الإسراء: 9]، فضلا عن السنة النبوية لسيد المرسلين محمد صلى الله عليه وسلم ممثلة في أقواله وأفعاله، وتقريراته تعتبر مصدرا ثانيا وبنص القرآن الكريم: **وَمَا آتَاكُمُ الرَّسُولُ فَخُذُوهُ وَمَا نَهَاكُمْ عَنْهُ فَانتَهُوا وَاتَّقُوا اللَّهَ** [الحشر: 7].

– **الأسرة:** حيث تعد العائلة النواة الأولى لبناء السلوك لدى الفرد لذلك اهتمات الأديان والمجتمعات الحضارية ببناء العائلة وأكدت على تماسكها حيث يبدأ الفرد صغيرا باكتساب السلوك الحسن أو السيئ من هذا المنبع الأول.[4]

– **المنظمة:** إن للمنظمة تأثيرا مهما في أخلاقيات مكان العمل من خلال الهيكل التنظيمي الموجود وخطوط السلطة وكذلك قواعد العمل والإجراءات وأنظمة الحوافز وغيرها، ولعل الثقافة التنظيمية هي مؤثر فاعل في سلوك الأفراد.[5]

– **التشريعات القانونية:** حيث تعتبر من أهم الضوابط التي تحكم سير العمل في أي وظيفة إذ تبين هذه التشريعات درجات ومسؤوليات كل عمل والمحظورات الواجب على الموظف تجنبها.[6]

– **المجتمع،** إن معايير المجتمع الأخلاقية وسطوتها في محاسبتها لأعضائها، تجعل الأفراد يحرصون على عدم العبث بهذه القيم أو محاولة الالتفاف عليها لأنها أقوى من ذواتهم.[7]

ثانيا: خصائص ووظائف الأستاذ بالجامعة الجزائرية

يعتبر التعليم الجامعي مرحلة التخصص العلمي في كافة أنواعه ومستوياته[8]، ويعتبر الأستاذ الجامعي أحد العناصر المهمة في هذه المرحلة وهذه العملية باعتباره المدرس والباحث، وباعتباره المسير والمنظم والمطور لهذه المرحلة.

1. **مفهوم الأستاذ الجامعي:** يعرف الأستاذ الجامعي بأنه الفرد الذي يحمل درجة الدكتوراه أو ما يعادلها واستثناء من يحمل درجة ماجستير ويعين في الجامعة برتبة أستاذ مساعد، أو أستاذ مشارك أو أستاذ متعاقد، ويعتبر عضو هيئة التدريس الدعامة الأساسية الكبرى في قوة الجامعة ومستواها ونوعيتها وسمعتها[9].

2. **خصائص الأستاذ الجامعي:** يمكن تصنيف خصائص الأستاذ الجامعي في أربعة محاور:[10]

– **الخصائص الشخصية:** وهي كل الصفات التي تتعلق بمكونات الشخصية العامة والمعرفية والمهارية والأخلاقية، بحيث يجب أن يكون لديه مرونة في التفكير وثقة بالنفس ويتفهم الآخرين، إضافة إلى الاتزان

والعدل والحياد والمرح، وأن يكون صابرا وعطوفا ومتعاطفا، ومتحمسا وخلوقا ومتعاونا، حيث يتسم بالاتزان الانفعالي وأن يكون لبقا في حديثه، كما يجب أن يكون منتظما ومحترما لمواعيده وحضوره.

– **الخصائص المعرفية:** إن الوعاء المعرفي والعقلي للأستاذ من العوامل المهمة في إثارة دافعية الطلاب، فعضو هيئة التدريس الجامعي لا بد أن يكون إعداده الأكاديمي والمهني جيد بشكل يسمح له بالقدرة على حل المشكلات ورفع مستوى التحصيل الأكاديمي، وأن يكون متسع المعرفة والاطلاع والمعلومات عن ميدان تخصص وعن الاتجاهات الإيجابية نحو مادته الدراسية ونحو طلبته، إضافة إلى استخدام إستراتيجيات تجعل تعلم طلابه ذا معنى من خلال إعدادا هؤلاء الطلاب معرفيا، لدى تقديم المواد والمعلومات الجديدة وعليه فالجامعة كمنظمة عبارة عن معلومات أو قراءات قصيرة عامة يكون الطلاب فيها ألفة أكثر من ألفتهم بالمادة التعليمية الأكثر تعقيد وتحديدا.

– **الخصائص النفسية:** ويتعلق هذا النوع بالخصائص المرتبطة بالجانب النفسي والانفعالي والمزاجي لشخصية الأستاذ والتي تتمثل في الاتزان الانفعالي للأستاذ، حسن التصرف في المواقف الحساسة، الثقة في النفس، الموضوعية، الدافعية للعمل، المرونة التلقائية، وعدم الجمود.

– **الخصائص الاجتماعية:** وتشير إلى الخصائص التي تتعلق بجميع المعاملات والتفاعلات الاجتماعية داخل المؤسسة التعليمية ومنها " النظام والدقة في الأفعال والأقوال والعلاقات الطيبة من تواضع وصداقة، التعاون، التمسك بالقيم الدينية والخلقية والتقاليد الجامعية، الروح المرحة، والتضامن مع الطلبة في حالة وجود مشكلات اجتماعية...الخ

– **الخصائص الجسمية:** وهي كل الخصائص المتعلقة بالمظهر وصحة البدن، فحسن المظهر وخاصة الهندام يزيد الأستاذ مهابة، ونظافته تزيد الأستاذ احتراما وتقديرا خاصا، إضافة إلى سلامة الحواس من خلال النطق السليم للحروف والكلمات حتى لا يكون عرضة للسخرية، وأخيرا سلامة البدن حيث أن الملتحق بمهنة التعليم يجب أن يكون معافى بدنيا من العاهات والتشوهات التي تعيقه عن أداء مهمته على أكمل وجه، كما يجب أن يتسم باللياقة البدنية على اعتبار أن التوافق العضلي والعصبي يؤدي إلى حركة جيدة وإلى التوازن الشخصي.

3. **وظائف الأستاذ الجامعي:** عموما يمكن حصر وظائف الأستاذ الجامعي في مايلي:[11]

– **وظيفة التدريس:** يعد التدريس من أهم الوظائف التي ارتبطت بالتعليم الجامعي منذ نشأته؛ فهو نشاط يمارسه أستاذ الجامعة بهدف السعي لتحقيق عملية التعليم، يتم عن طريق نقل المعارف والخبرات، وتنمية المهارات والميول، واكتساب القيم، واكتشاف المواهب والاطلاع على كل جديد وتنمية العادات الصحية وفلسفة الحياة للطلاب. مما يسهم في تطوير القوى البشرية، ورفع كفاءاتها، وتنمية قدراتها، لتهيئتها لأعمال ونشاطات متعددة لمجالات العمل. ولكي يمارس أستاذ الجامعة وظيفة التدريس على الوجه الأكمل ينبغي عليه أن يكون متمكنا في مجال تخصصه، يعرض موضوعات الدرس بطريقة واضحة ومنطقية، يراعي الفروق الفردية بين الطلاب، ويستخدم – في شرحه –ألفاظا واضحة ومحددة، كما يعمل على

توفير المناخ الملائم لنجاح العملية التعليمية، والذي يتضمن التوجيه، والإرشاد، والعلاقات الإنسانية، واستخدام وسائل تعليمية متنوعة، ويربط بين الجوانب التطبيقية والنظرية، ويلتزم بأسلوب الشورى في المناقشة والحوار، ويتقبل الآراء العلمية المعارضة، ويراعي الظروف الاجتماعية والاقتصادية للطلاب، ويثير حماس الطلاب للدرس والمناقشة باستخدام أساليب متنوعة في التدريس تقوم على استخدام تقنيات المعلومات الحديثة والتركيز على التعليم الذاتي والتفكير الإبداعي التحليلي.

– **وظيفة البحث العلمي:** يعد البحث العلمي الأداة الرئيسية لإيجاد المعرفة وتطويرها، وتطبيقها في المجتمع، وذلك من خلال اشتغال أساتذة الجامعة بالبحث وتدريب طلابهم عليه. والبحث العلمي عنصر هام وحيوي في حياة الجامعة كمؤسسة علمية فكرية. كما إن سمعة الجامعة ترتبط بالأبحاث التي تنشرها، وتظهر أهمية وظيفة البحث العلمي لأساتذة الجامعة، لكونهم يمتلكون قدرات عالية من التفكير المنظم، والابتكار، والقدرة على توظيف واستخدام المعرفة في الواقع.

– **وظيفة خدمة المجتمع:** ويتضمن أداء الأستاذ الجامعي في مجال خدمة المجتمع جانبين هامين، يكون الجانب الأول: من داخل الجامعة وتتلخص مسؤوليته في المشاركة في الأنشطة الطلابية وتوجيهها، والأدوار الإدارية في القسم، والكلية، والجامعة، وعضوية اللجان على مستويات القسم، الكلية والجامعة، والإشراف على أساتذة آخرين. أما الجانب الثاني فمن خارج الجامعة، وهذا ينو طبه القيام بالبحوث التطبيقية التي تعالج مشكلات البحث، وتسهم في حلها، بالإضافة إلى تقديم المشورة والخبرة لمؤسسات الدولة والقطاع الخاص والمشاركة في الندوات والمحاضرات العامة، والمساهمة في الدورات التدريبية التي تقدم لتأهيل العديد من القيادات والعاملين.

هذا ونشير إلى أن المشرع الجزائري قد حدد مهام الأساتذة الجامعيين باختلاف درجاتهم كما يلي:

الجدول رقم: 01 :مهام الأستاذ الجامعي في القانون الجزائري

الأستاذ	المهام
الأستاذ المعيد	– ضمان الأعمال الموجهة أو الأعمال التطبيقية حسب الحجم الساعي المنصوص عليه في المادة 06 أعلاه. – تصحيح أوراق الامتحانات التي يكلف بها. – المشاركة في مداولات لجان الامتحانات. – المشاركة في أشغال فرقته أو لجنته البيداغوجية.

الأستاذ المساعد قسم "ب	– ضمان الأعمال الموجهة أو الأعمال التطبيقية حسب الحجم الساعي المنصوص عليه في المادة 06 أعلاه. – تصحيح أوراق الامتحانات التي يكلف بها. – المشاركة في مداولات لجان الامتحانات. – المشاركة في أشغال فرقته أو لجنته البيداغوجية. – استقبال الطلبة 03 ساعات في الأسبوع من أجل نصحهم وتوجيههم.
الأستاذ المساعد قسم "أ"	– ضمان التدريس في شكل دروس أو عند الاقتضاء في شكل أعمال موجهة أو أعمال تطبيقية حسب الحجم الساعي المنصوص عليه في المادة 06 أعلاه. – تحضير وتحيين دروسه. – تصحيح أوراق الامتحانات التي يكلف بها. – المشاركة في مداولات لجان الامتحانات. – المشاركة في أشغال فرقته أو لجنته البيداغوجية. – استقبال الطلبة 03 ساعات في الأسبوع من أجل نصحهم وتوجيههم.
الأستاذ المحاضر قسم "ب"	– ضمان التدريس في شكل دروس حسب الحجم الساعي المنصوص عليه في المادة 06 أعلاه. – تحضير وتحيين دروسه. – ضمان إعداد المطبوعات والكتب وكل مستند بيداغوجي آخر. – ضمان حسن سير الامتحانات التي يكلف بها. – المشاركة في مداولات لجان الامتحانات وتحضير المواضيع وتصحيح أوراق الامتحانات. – المشاركة في أشغال فرقته أو لجنته البيداغوجية. – ضمان تأطير نشاطات التكوين الخارجي للطلبة. – استقبال الطلبة 03 ساعات في الأسبوع من أجل نصحهم وتوجيههم.
الأستاذ المحاضر قسم "أ"	– ضمان التدريس في شكل دروس حسب الحجم الساعي المنصوص عليه في المادة 06 أعلاه. – تحضير وتحيين دروسه. – ضمان إعداد المطبوعات والكتب وكل مستند بيداغوجي آخر. – ضمان حسن سير الامتحانات التي يكلف بها. – المشاركة في مداولات لجان الامتحانات وتحضير المواضيع وتصحيح أوراق الامتحانات. – المشاركة في أشغال فرقته أو لجنته البيداغوجية. – المشاركة في نشاطات التصور والخبرة البيداغوجية في مجالات إعداد برنامج التعليم ووضع أشكال تكوين جديد وتقييم البرامج والمسارات. – ضمان تأطير الأساتذة المساعدين في إعداد وتحيين الأعمال الموجهة والتطبيقية. – ضمان تأطير التكوين البيداغوجي للأساتذة المتربصين. – ضمان تأطير نشاطات التكوين الخارجي للطلبة. – استقبال الطلبة 03 ساعات في الأسبوع من أجل نصحهم وتوجيههم.
سلك	– ضمان التدريس في شكل دروس حسب الحجم الساعي المنصوص عليه في المادة 06 أعلاه.

الأساتذة	– تحضير وتحيين دروسه. – إعداد المطبوعات والكتب وكل مستند بيداغوجي آخر. – ضمان حسن سير الامتحانات التي يكلف بها. – المشاركة في مداولات لجان الامتحانات وتحضير المواضيع وتصحيح أوراق الامتحانات. – المشاركة في أشغال فرقته أو لجنته البيداغوجية. – ضمان تأطير الأساتذة المساعدين في إعداد وتحيين الأعمال الموجهة والتطبيقية. – ضمان تأطير التكوين البيداغوجي للأساتذة المتربصين. – ضمان نشاطات التصور والخبرة البيداغوجية في مجالات إعداد برنامج التعليم ووضع أشكال تكـــوين جديد وتقييم البرامج والمسارات. – استقبال الطلبة 03 ساعات في الأسبوع من أجل نصحهم وتوجيههم.

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على المرسوم التنفيذي رقم08-130 المؤرخ في 27 ربيـــع الثـــاني الموفق 03 مايو سنة 2008، والمتضمن للقانون الأساسي الخاص بالأستاذ الباحث.

ثالثا: أخلاقيات عمل الأستاذ بالجامعة الجزائرية

يجب أن يكون الأستاذ الباحث مثالا للكفاءة وحسن الخلق و النزاهة والتسامح، وأن يقدم صورة مثالية للجامعة. على الأستاذ الباحث، على غرار باقي أفراد الأسرة الجامعية، احترام مبادئ أخلاقيات وآداب المهنة الجامعية المذكورة أدناه. كما يجب عليه أثناء ممارسة مهامه التصرف بعناية، وفعالية، و كفاءة، ونزاهة، واستقلالية، وأمانة، وحسن نية. خدمة للمصلحة العليا للمؤسسة الجامعية. في حالة ارتكاب الأستاذ الباحث خطأ مهنيا ومثوله أمام الهيئات التأديبية المخولة، يمكن لهذه الأخيرة، حسب درجة الخطأ المرتكب، وفي ظل احترام الإجراءات التأديبية التي يقرها التنظيم المعمول به، أن تقترح عقوبات قد تصل إلى التجريد من صف الأستاذ الباحث الجامعي.[12]

1. **المبادئ الأساسية لميثاق الأخلاقيات والآداب الجامعية**: وتتمثل في:[13]

– **النزاهة والإخلاص**: إن السعي لتحقيق الأمانة و النزاهة يعني رفض الفساد بجميع أشكاله. ولا بد أن يبدأ هذا السعي بالذات قبل أن يشمل الغير. وهكذا فإن تطور آداب السلوك وأخلاقيات المهنة يجب أن يتجسد في ممارسات مثالية.

– **الحرية الأكاديمية:** لا يمكن تصور نشاطات التعليم والبحث في الجامعة بدون الحرية الأكاديمية التي تعتبرالركن الأساسي لهذه النشاطات. فهي تضمن، في كنف احترام الغير والتحلي بالضمير المهني، التعبير عن الآراء النقدية بدون رقابة أو إكراه.

– **المسؤولية و الكفاءة:** إن مفهومي المسؤولية و الكفاءة متكاملين، و يتعززان بفضل تسيير المؤسسة الجامعية تسييرا قائما على الديمقراطية والأخلاق. وعلى 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 تبقى من صلاحيات الأساتذة الباحثين دون سواهم.

– **الاحترام المتبادل:** يرتكز احترام الغير على احترام الذات. لذا يجب على أفراد الأسرة الجامعية الامتناع عن جميع أشكال العنف الرمزي والمادي واللفظي.وينبغي أن يعامل بعضهم بعضا باحترام وإنصاف، بصرف النظر عن المستوى الهرمي لكل واحد منهم.

– **وجوب التقيد بالحقيقة العلمية والموضوعية والفكر النقدي:** يرتكز السعي للمعرفة ومساءلتها وتبليغها على مبدأين أساسيين يتمثلان في تقصي الحقيقية واعتماد الفكر النقدي. إن وجوب التقيد بالحقيقة العلمية يفترض الكفاءة، والملاحظة النقدية للأحداث، والتجريب، ومقارنة وجهات النظر، ووجاهة المصادر، والصرامة الفكرية. لذا يجب أن يقوم البحث العلمي على الأمانة الأكاديمية.

– **الإنصاف:** تمثل الموضوعية وعدم التحيز شرطين أساسيين لعملية التقييم والترقية والتوظيف والتعيين.

– **الحرم الجامعي:** تساهم جميع فئات الأسرة الجامعية بسلوكاتها في إعلاء شأن الحريات الجامعية حتى احترام تضمن خصوصيتها وحصانتها، وتمتنع عن المحاباة، وعن تشجيع الممارسات التي قد تمس بمبادئ الجامعة وحرياتها و حقوقها. وعلى الأسرة الجامعية تجنب كل نشاط سياسي متحزب في رحاب الفضاءات الجامعية.

2. **الالتزامات الأخلاقية للأستاذ الجامعي:** تتمثل المسؤولية الأساسية الملقاة على عاتق الأستاذ الباحث في الاضطلاع التام بوظائفه الجامعية. وفي هذا الصدد عليه بـــ:[14]

– الاجتهاد من أجل الامتثال، ما أمكن، للمعايير العليا في ممارسة نشاطه الهني؛

– السهر على احترام سرية مضمون المداولات والنقاشات التي تدور في الهيئات التي يشارك فيها؛

– التحلي بالضمير المهني أثناء القيام بمهامه؛

– المشاركة في ديناميكية عملية تقييم النشاطات البيداغوجية والعلمية في جميع المستويات؛

– تكريس مبدأ الشفافية وحق الطعن؛

– عدم التعسف في استعمال السلطة التي تمنحها إياه مهنته؛

– الامتناع عن تسخير الجامعة لقضاء أغراض شخصية؛

– التسيير الأمين لكل الاعتمادات المالية الموكلة إليه في إطار الجامعة؛

– أو نشاطات البحث أو أي نشاط مهني آخر؛

– صيانة حريته في العمل بوصفه جامعيا؛

– الاستعداد للاضطلاع بالمهام المرتبطة بوظيفته؛

– التصرف كمحترف في التربية عن طريق الاطلاع على المستجدات، والسهر على التحيين المتواصل لمعارفه وطرائقه في التدريس والتكوين، والقيام بالتقييم الذاتي مع البرهنة على الحس النقدي والاستقلالية، والدراية التامة بتحمل المسؤولية؛

– القيام بالتدريس والبحث تماشيا مع المعايير الأدبية والمهنية العالمية بعيدا عن جميع أشكال الدعاية والاستمالة المذهبية. وبهذا يكون الأستاذ الباحث مطالبا بتقديم تعليم ناجع، بقدر ما تسمح به الوسائل التي وفرتها له مؤسسات التعليم العالي، في جو من العدل والإنصاف تجاه جميع الطلبة بدون أي استثناء، مشجعا التبادلات الحرة للأفكار بينهم، ومستعدا لمرافقتهم عند الحاجة؛

– الامتناع عن كل أشكال التمييز على أساس الجنس، أو الجنسية، أو الانتساب الإثني، أو الوضع الاجتماعي، أو الانتماء الديني، أو الآراء السياسية، أو الإعاقة والمرض؛

– تقدم عرض واضح للأهداف البيداغوجية لمقرره الدراسي، واحترام قواعد التدرج البيداغوجي (دورات الاختبارات، مدة الامتحانات، سلم التنقيط، مراجعة الوثائق وتصحيحها، استقبال الطلبة قبل ضبط العلامات بصفة نهائية)؛

– التمكن من تقييم أداء الطلبة تقييما موضوعيا؛

– توجيه نشاطاته في الخبرة والاستشارة نحو أعمال كفيلة بإثراء مادته التعليمية، والمساهمة في إعطاء دفع لأبحاثه؛

– تأسس بحوثه على رغبة صادقة في المعرفة مع الاحترام التام لمبدأ الحجة والموضوعية فى الاستدلال؛

– احترام أعمال البحث الخاصة بزملائه الجامعيين وبالطلبة، وذكر أسماء المؤلفين. وعليه، فإن السرقات العلمية، تعد من الأخطاء الجسيمة غير المبررة التي يمكن أن تؤدي إلى الطرد؛

– المساهمة في احترام الحريات الأكاديمية لبقية أعضاء الأسرة الجامعية، والقبول بالمجابهة الشريفة لوجهات النظر على اختلافها؛

– التحلي بالإنصاف وعدم التحيز في التقييم المهني والأكاديمي لزملائه.

3. الأخطاء الشائعة بشأن أخلاقيات عمل الأستاذ الجامعي:

نغطى فيما يلي أهم الأخطاء الشائعة فيما يخص أخلاقيات العمل عمــوماً، و أخلاقيات العمل الجامعي خصوصاً:[15]

– **أخلاقيات العمل تعني فقط الالتزام بالقوانين والقواعد القانونية الحاكمة للعمل:** يترتب على مثل هذا الاعتقاد أن ننظر إلى الأخلاق على أنها تطبيق لقواعد قانونية محددة، و يصبح قانون الجامعات مثلاً هو المرجع فيما يخص الحكم الأخلاقي للعمل الجامعي. وهذا الكلام غير كافٍ بالتأكيد لعدة أسباب هي :

- القانون عادة ما يتضمن قواعد عامة بدرجة كبيرة ، ولا يتطرق إلى تفاصيل المواقف التي يحتاج فيها الأستاذ الجامعي إلى مرجعية أخلاقية.
- إذا كانت القواعد الأخلاقية حين تستقر تماماً تجد طريقها إلى النصوص القانونية، فالواقع أن كثيراً من القواعد و المبادئ الأخلاقية لم يتم استقرارها تماماً، و بالتالي لا ينص عليها في القوانين.

- النصوص القانونية ذاتها قد تحتاج إلى تفسير، و قد يختلف المفسرون في تفسيراتهم ، بل ربما لا ترجع اختلافاتهم أحياناً إلى أسانيد موضوعية أو حجج منطقية . ولا غنى بالتالي عن الحكم الأخلاقي للشخص صاحب التصرف.

– **أخلاقيات العمل مسألة دينية و لا شأن لنا بها لأنها تخص علاقة العبد بربه:** و لكن الحقيقة أننا في أخلاقيات المهنة نتعامل مع قضية إدارية و ليست دينية ، ولو كان الاحتكام لحكم الدين ميسَّراً و قاطعاً في تبيان السلوك الواجب في كل الحالات ، ما اختلف الناس حول : هل يحق للمحجبة أو المنقبة أن تدخل الجامعة أو لا ، و لما اختلفوا حول وجوب وقف المحاضرة لأداء الصلاة في لحظة رفع الأذان لصلاة الظهر مثلاً .

– **أخلاقيات العمل مسألة تقررها الجامعة و لا يقررها الأستاذ** : الجامعة تضع سياسات و قواعد عامة ، وربما إجراءات تنفيذية أحياناً ، تُترَك مساحة لتقدير الأستاذ وحكمه الأخلاقي . فعلى سبيل_المثال: في الامتحان يبقى الأستاذ الجامعي هو صاحب تقدير الحكم الأخلاقي من حيث :

- تحديد المسافة بين الطالب و زميله في لجنة الامتحان .
- السماح أو عدم السماح بتبادل الأدوات بين الطلاب.
- السماح أو عدم السماح بالكلام أول مرة.
- التصرف حال وجود (برشامة) تحت مقعد طالب
- الإجابة أو عدم الإجابة عن استفسارات الطالب بشأن أسئلة الامتحان.
- هل تُعَدُّ أي كتابة على ورقة الأسئلة قرينةً على الغش أو لا ؟
- وأمور أخرى كثيرة نترك تقديرها لحكم الأستاذ الأخلاقي.

– **الجامعة بخير، والأساتذة على خلق ، ولا داعي للانشغال بأخلاقيات المهنة:** والرد على هذه الجزئية على وجه الخصوص أنه ليس كل الأساتذة بالتأكيد ملائكة ، والوقوع في الخطأ أمر وارد بسبب نقص الخبرة أو بسبب سوء القصد ، فإذا تعلّق الأمر بنقص الخبرة وجب أن نعلّم الناس، وإذا تعلّق بسوء القصد وجب أن نحاسبهم .

– **مناقشة أخلاقيات العمل مسألة فلسفية أو أكاديمية، و لا علاقة لها بالممارسة العملية:** هذا الأمر غير صحيح البتَّةَ . فصحيح أن الفلاسفة و الأكاديميين قد بذلوا جهداً كبيراً في دراسة مسألة الأخلاق من مختلف جوانبها، ولكن ذلك لا ينفي مطلقاً أن الموضوع له بُعْد عملي تماماً ، لأنه لا يمكن ممارسة عمل الأستاذ دون الاستناد إلى معايير خلقية . بل الأكثر من ذلك أن كل ما يفعله الأستاذ ويقوله له دلالة خلقية، سواء شاء ذلك أم لم يشأ ، مثلاً :

- لو دخن السيجارة أو لم يدخن.
- لو ارتدى ملابس متحررة أو محافظة
- لو احترم مواعيد المحاضرة أو لم يحترمها.

- لو سمح بالمناقشة أولم يسمح.
- لو نفذ وعوده أولم ينفذ.
- لو سمح بالاعتراض على رأيه أو لم يسمح.

كل هذه السلوكيات تتضمن دلالات خلقية بالنسبة للطالب وولى الأمر والمجتمع، وعلينا بالتالي مراعاة ما نراه ملائما في سلوكياتنا كأساتذة من حيث الرسالة الخلقية التي تتضمنها تلك السلوكيات.

– **التدريب على أخلاقيات المهنة لن يغير سلوك الأساتذة:** وهذه أخطر مقولة يمكن أن تدمّر الجامعة، و كأن الأخلاق تأتى صدفة أو تولد فجأة ، ولكن الإنسان هل هو قابل للتعلّم ؟ أو لا؟ والإجابة بالإيجاب قطعاً. فالتعلم يمتد إلى تغيير السلوك عن طريق اكتساب الخبرة، إذن يمكن تغيير السلوك بوسائل متعددة، مثل التحفيز، والتعريف، والإقناع، وأحياناً يكون بالمجادلة والحوار.

– **المبادئ الأخلاقية ليس لها استثناءات:** من المؤكد أن هناك مبادئ رئيسية لا استثناء لها، مثل وجوب الامتناع عن تعذيب الطلاب لمجرد الاستمتاع بمنظرهم وهم يتألمون، ولكن هناك مبادئ أقل مستوى يجوز الاستثناء من تطبيقها، إذا تعارضت مع مبادئ أعلى منها مستوى، وأكثر أهمية.

– **المطلوب هو التطبيق الحرفي للقواعد دون الالتفات إلى حكمتها:** هذه آفة بعض الأساتذة حين يظن أن مسئوليته تنحصر في التطبيق الحرفي للقاعدة، وبالتالي يكون قد أوفى بمسئوليته الأخلاقية، بل إن بعض الناس يلتزم بالحد الأدنى للقواعد ويَعُدُّ ذلك هو سقف مسئوليته الأخلاقية، مثل هذا السلوك خطأ بالتأكيد، فالسلوك الأخلاقي قرار فردى يُسْأَل عنه الأستاذ.

رابعا: دراسة أخلاقيات الأستاذ الجامعي

إن دراسة الأخلاقيات هي تحقيق فلسفي لنظريات متعددة تناقش ما هو جيد أو غير جيد؟ ما هو صحيح أو خاطئ؟ ما هو خير أو شر في القرار أو السلوك الإنساني؟ وعادة ما تتم دراسة الأخلاقيات بإحدى الطرق التالية:[16]

– **الأسلوب الوصفي:** ويتكون من دراسات علمية أو الوصف الحقائقي وتفسيرات للسلوك والاعتقادات الإنسانية في المؤسسات والمجتمعات المختلفة، دون التعرض إلى إصدار أحكام بتفوق أو انحطاط أي من الأنظمة الأخلاقية القائمة في مواطن من هذا العالم من بلدان أو مؤسسات. فالأسلوب الوصفي حيادي طبيعته لأنه لا يحاول تمييز مجموعة أخلاقية أو عقائدية معينة عن مجموعة أخرى.

– **الأسلوب التحليلي:** ويتضمن تحليل الشروط والمصطلحات الرئيسية للأخلاق في محاولة لفهم الأسس التي تقوم عليها النظم والوظائف في المجتمع الواحد ولذلك فإن هذا الأسلوب يأخذ بتوضيح وتقييم الافتراضات وبالتحقيق في المعاني والمبررات، فعلم الأخلاق التحليلي كما يدعى هذا الأسلوب أحيانا، يحاول أن يسمو فوق النظريات أو المبادئ الأخلاقية السائدة والتي قد تؤدي إلى أعمال متضاربة، ويصدر حكمه في ظل القيم العليا للمصلحة الإنسانية من أجل التوصل الحل الأمثل لتلك الخلافات.

– **الأسلوب التوجيهي:** ويعرف أيضا بالأخلاق التوجيهية ويعني هذا الأسلوب صياغة القواعد الأخلاقية للحياة الإنسانية وذلك بوضع مجمـــوعات من المبادئ والمعايير التي تعتبر هي الأفضل، فهذا الأسلوب يعمل على كشف وتنمية وتطـــوير وتبرير المبادئ والقيم الأخلاقية للنظام الأخـــلاقي ولذلك فإن علم الأخـــلاق التوجيهي ليس محـــايدا في موقفه.

خامسا: أدوات قياس أخلاقيات الأستاذ الجامعي

يمكن الاعتماد على مجموعة من المعايير لقياس السلوك الأخلاقي والحكم عليه، وأهمها:[17]

– **الحدس الأخلاقي:** إحساس داخلي خاص ومسألة ذاتية صرفة. ولعل أبلغ تعبير عنه الحديث الشريف: (استفت قلبك ولو أفتاك الناس). والمدير المتزن الحريص على سلامة نهجه يمكن أن يعرف جيدا مدى صواب قراراته من الناحية الأخلاقية. إن الحدس الأخلاقي يحمل قدرا من اليقين الشخصي لهذا يعد معيارا جيدا للمدير التسويق نفسه الذي لا يمكن إلا أن يجد في حدسه مثل هذا المعيار، وإلا فإن المدير يحاول أن يخدع نفسه عندما يكذب حدسه. في الواقع أن اعتماد الحدس الأخلاقي مقياسا أساسيا لمستوى الأخلاقيات في المؤسسة يعتمد على المستوى الأخلاقي للمُقيِّم ودرجة حسه الأخلاقي أو صحوة ضميره، وعلى وعيه في المسائل التي يقرر فيها. هذا إلى جانب المناخ الأخلاقي (Climte Ethical) السائد في المؤسسة. فكلما كان هذا المناخ حافلا وغنيا بالقيم والمبادئ والمواقف الأخلاقية، كان الحدس دالا دلالة قوية على ذلك، والعكس صحيح.

– **المقارنة الأخلاقية:** إن المقارنة الأخلاقية يمكن أن تتم على أساس تاريخي أو على أساس المقارنة القطاعية أي حسب مؤشرات القطاع التي تعمل فيه المؤسسة أو حسب المقارنة المرجعية. وفي هذه المقارنة فإن كل مؤسسة قائمة يمكن أن تتخذ من قاعدة البيانات الخاصة بأنشطتها في السنوات الماضية أساساً جيداً وفعالاً من أجل المقارنة التاريخية والتقييم السنوي للمستوى الأخلاقي فيها.

– **المدونة الأخلاقية:** إن المدونة الأخلاقية هي دليل مرشد لقرارات الأفراد وتصرفاتهم في المؤسسة في جميع النشاطات التي يقومون بها أو القضايا والمشكلات التي تواجههم ولا سيما تلك القضايا الشائكة والغامضة. حيث أن المدونة يمكن أن يعتمدها جميع العاملين في رفض ما هو غير أخلاقي لأنه يخالف مدونة المؤسسة. وتجدر الملاحظة إلى أن المدونات الأخلاقية تتسم بقدر من الطموح والتطلع إلى المثاليات، أي أنها لا تمثل ما هو قائم في المؤسسة بالضرورة، وإنما تسعى إلى ما ينبغي أن تكون عليه المؤسسة في المجال.

– **الاختبار الأخلاقي:** يمكن تعريف الاختبار الأخلاقي بأنه طريقة منهجية منظمة لقياس وتقويم القرار أو السلوك الأخلاقي للأفراد (رجال التسويق مثلا). ولابد من التأكيد عند الحديث عن الاختبارات، على أنها من الأدوات المهمة في القياس، بل تعد من أكثر الأدوات تطورا في دراسة الخصائص البشرية والفروق الفردية. ومع ذلك فإنها يمكن وبسهولة أن تكون عرضة لإساءة الاستخدام في الإعداد، وفيما بعد

بالتحليل والاستنتاج. كما أنها لا تخلو من محددات دون أن يكون لذلك تأثير على استخدامها في الظواهر النفسية والاجتماعية.

– **دراسة الحالة:** وبموجب هذه الطريقة تدرس كل حالة على حدة، في ضوء الأسباب والدوافع التي أدت إلى الموقف اللاأخلاقي والعوامل الأساسية المؤثرة فيه؛ من أجل اتخاذ القرار الملائم لتصويب الخطأ أو الانحراف وتقويم السلوك.

الخاتمة:

تعتبر الجامعة أحد المؤسسات المهمة التي يجب أن توجه أخلاقيا من أجل تحقيق أهدافها، ومن أهم الأطراف الفاعلة في خلق بيئة تعليمية جامعية ذات وعي والتزام أخلاقيين نجد الأستاذ الجامعي من خلال الوظائف التي يقوم بها من تدريس وإشراف وبحث وغيرها.

يعتبر الأستاذ الجامعي الحجر الأساس للعملية التعليمية، وعليه أن يكون في مستوى المكانة المرموقة التي يحتلها والدور الكبير المناط به، إذ عليه أن يطور مهاراته وقدراته، وأن يفي بكل التزاماته الأخلاقية في شتى الوظائف والمهام التي يقوم بها.

من خلال الدراسة السابقة نقدم مجموعة من التوصيات للأطراف ذات العلاقة بالموضوع والفاعلة في الجامعة الجزائرية:

– لا بد من العمل على نشر الوعي الأخلاقي وزيادة الالتزام الأخلاقي في أوساط الأساتذة باعتبارهم قدوة للطلبة وأساس للنمو الخلقي لديهم.

– إن الالتزام الأخلاقي لا يقتصر على الأستاذ الجامعي فقط، بل يجب على كل الأفراد بالجامعة، بما فيهم الطلبة، الأمر الذي سوف ينعكس إيجابا على جودة الخدمات التعليمية.

– على الأستاذ أن يعي جميع المهام التي يحددها له المشرع، وان يؤديها على النحو الجيد.

– على إدارة الجامعة أن توفر بيئة محببة لدى الأساتذة والمساعدة على الالتزام وأداء المهام على أكمل وجه.

– لا بد من إجراء تقييم دوري للوضع الأخلاقي في الجامعة وباستخدام مختلف الطرق والأدوات المدرجة في البحث، من مدونات واختبارات أخلاقية وغيرها.

قائمة المراجع:

[1]Richard L. Daft, Management, 4th ed, South-Western Cengage Learning, Mason, USA, 2010, p130.

[2] أبو زيد كمال خليفة، مرعي عطية عبد الحي، مبادئ المحاسبة الإدارية الحديثة، الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2004، ص73.

[3] أحمد بن داود المزجاجي الأشعري، الوجيز في أخلاقيات العمل ، خوارزم العلمية للنشر والتوزيع، جدة، السعودية، 2006، ص ص17: 19.

[4] بلال خلق السكارنة، أخلاقيات العمل، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، 2008، ص 58.

[5] صالح مهدي محسن العامري، طاهر محسن منصور الغالبي، الإدارة والأعمال، دار وائل للنشر، عمان، الطبعة الثالثة، 2011، ص 57.

[6] سليم بطرس جلدة، أخلاقيات الإدارة في عالم الأعمال، دار الإعلام للنشر والتوزيع، عمان، الطبعة الأولى، 2010، ص 39.

[7] محمد عبد الفتاح ياغي، الأخلاقيات في الإدارة، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الطبعة الثانية، 2012، ص21.

[8] الغامدي حمدان، عبد الجواد نور الدين، تطور نظام التعليم في المملكة العربية السعودية، مطبعة مكتب التربية العربي لدول الخليج، الرياض، 2004، ص221.

[9] برقوق عبد الرحمان، عضو هيئة التدريس وأخلاقيات وأدبيات الجامعة، مجلة المخبر: أبحاث في اللغة والأدب الجزائري، العدد رقم02، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2005، ص61.

[10] بواب رضوان، الكفايات المهنية اللازمة لأعضاء هيئة التدريس الجامعي من وجهة نظر الطلبة (طلبة جامعة جيجل –أ نموذجا -)، رسالة دكتوراه غير منشورة، تخصص علم اجتماع العمل والتنظيم: إدارة الموارد البشرية، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة سطيف 02، سطيف، الجزائر، 2013-2014، ص ص 142-143.

[11] سناني عبد الناصر، الصعوبات التي يواجهها الأستاذ الجامعي المبتدئ في السنوات الأولى في مسيرته المهنية (دراسة ميدانية كلية الآداب والعلوم الإنسانية بجامعة باجي مختار- عنابة-)، رسالة دكتوراه غير منشورة، تخصص علم النفس العيادي، كلية الآداب والعلوم الإنسانية، جامعة باجي مختار، عنابة، الجزائر، 2011-2012، ص ص 67-69.

[12] ميثاق الأخلاقيات والأداب الجامعية [على الخط] ، متاح على «https://www.mesrs.dz/ar/conseil-d-ethique »، أفريل 2010، ص ص 4-5.

[13] المرجع نفسه، ص ص 2-3.

[14] المرجع نفسه، ص ص 5-6.

[15] سالم مبارك العوبثاني، أخلاقيات وآداب المهنة في الجامعات (كل ما يفعله الأستاذ له دلالة خلقية) [على الخط] ، متاح على: « *hust.edu.oak.arvixe.com* »، كلية التربية -المكلا ، ص ص 08 :12.

[16] محمد الصيرفي، محمد الصيرفي، المسؤولية الاجتماعية للإدارة، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، الإسكندرية، مصر، الطبعة الأولى، 2007، ص ص 177-178.

[17] انظر: إبراهيم بدر شهاب الخالدي، المسؤولية الأخلاقية والاجتماعية لمؤسسات الأعمال المعاصرة، الطبعة الأولى، دار الأعلام للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2010، ص ص64-68.