

آليات ترسيخ أخلاقيات المهنة لدى أعضاء الأسرة الجامعية الجزائرية (إداريين، طلبة، أعضاء هيئة التدريس). قراءة في ضوء الميثاق الجديد لسنة 2021

Mechanisms for consolidating professional ethics among members of the Algerian university family (administrators, students; faculty members). Reading in light of the new charter for the year 2021.

عبد الله جوزه^{1*}

¹ جامعة عمار ثلجي بالأغواط، (الجزائر). a abdallahdj@gmail.com

تاريخ النشر: 2022/06/15

تاريخ القبول: 2022/06/05

تاريخ الاستلام: 2022/04/02

ملخص:

هدف هذه الدراسة: هو استقصاء واقع امتلاك الجامعة الجزائرية لمختلف الآليات التنظيمية والقانونية والأخلاقية لتكريس مضامين أخلاقيات المهنة كما جاء بها ميثاق الآداب والأخلاقيات الجامعية لسنة 2021، فضلا على الوقوف على مجمل العوائق التي تحول دون تطبيقها فيها بالشكل السليم، تمهيدا لتقديم تصورات بإمكانها توجيه أصحاب القرار لتمكين هذا النوع من الرؤى المستقبلية بداخلها بما يخدم أهدافها ويحقق الميزة التنافسية لها.

تحقيقا لهذا المقصد العلمي استعانت الدراسة بالمنهج الوصفي التحليلي من خلال تحليل الأدب النظري السابق حول أخلاقيات المهنة بالعموم، وتلك المتعلقة بمهنة التعليم العالي، فضلا على الوقوف على نتائج عدد من الدراسات الميدانية التي أجراها عدد من الباحثين العرب بالخصوص في هذا المجال.

نتائج الدراسة: بالمجمل توصلت الدراسة إلى أن الجامعة الجزائرية لا تزال غير مهيأة لتطبيق هذا النوع من التوجه في أعمالها وأعمال مختلف منتسبيها، بالنظر لافتقادها أو لضعف الآليات التنظيمية والقانونية والأخلاقية المكرسة لهذا النوع من الاستراتيجية، لأسباب متعددة، منها ما يتعلق بمحيطها، ومنها ما يتعلق بالوضع العام السائد خارجها.

الكلمات المفتاحية: آليات، أخلاقيات المهنة، آليات ترسيخ أخلاقيات المهنة، أعضاء الأسرة الجامعية الجزائرية، (إداريين؛ طلبة، أعضاء هيئة التدريس)، الميثاق الجديد لسنة 2021.

ترميز JEL : Z10، Z13

Abstract:

The aim of this study is to investigate the reality of the Algerian university owning various organizational legal and ethical mechanisms to devote the contents of the profession's ethics as stated in the University's Charters of ethics and ethics for the year 2021, as well as to identify all the obstacles that prevent its proper application in preparation for presenting visions that can guide decision-makers to enable this kind of future visions within it to serve its goals and achieve its competitive advantage. In order to achieve this scientific goal, the study used the descriptive analytical method through the previous theoretical literature on the ethics of the profession in general, and those related to the profession of higher education, as well as to stand on the results of a number of field studies conducted by a number of Arab researchers in particular in this field.

The results of the study in general, the study concluded that the Algerian university is still not prepared to apply this type of orientation in its work and the work of its various affiliates in view of the lack of it or the weakness of the organizational legal and ethical mechanisms devoted to this type of strategy for various reasons, including those related to its surrounding, including those related to the prevailing general situation outside it.

Keywords: mechanisms, professional ethics, mechanisms for consolidating professional ethics, members of the Algerian university family, the new charter for the year 2021.

JEL Classification Codes: Z10, Z13

1. مقدمة:

إن إقرار أي ميثاق أخلاقي في أي مهنة، وإن كان الغرض منه هو حمل الأفراد المنتمين لتلك المهنة على الالتزام بقواعده في سلوكهم اليومي خلال قيامهم بأداء مختلف أدوارهم ووظائفهم، على اعتبار أنه المرشد لهم في تصرفاتهم، من حيث النظر إلى الوظيفة على أنها مسؤولية، وعدم استغلال المنصب لتحقيق مصالح شخصية، مع المحافظة التامة على سرية المعلومات، والحرص التام على المال العام، فضلا على التقيد بالنزاهة والاستقامة، والمسؤولية والكفاءة، والاحترام المتبادل، مع تحري الحقيقة والنقد البناء..... إلا أنه في تقديرنا غير كاف مالم يصاحب بآليات تنظيمية وقانونية وأخلاقية لتحقيقه ميدانيا في شكل سلوك وعادات في حياة الموظفين اليومية.

وبما أن الجامعة الجزائرية تعمل على تكريس هذا النوع من الأخلاقيات في ميدان عملها، من خلال حرص الوزارة الممثلة لها (وزارة التعليم العالي والبحث العلمي) خلال نهاية العام الماضي (2021) على إقرار ميثاق جديد لأخلاقيات المهنة معدل لذلك الذي صدر خلال العام الجامعي 2010، والسعي بكل الطرق على تحصيل موافقة كل أعضاء الأسرة الجامعية (إداريين، طلبة، أعضاء هيئة التدريس) على بنوده، خلال وقت وجيز، من حيث التعهد بمضامينه كتابيا، تكريسا منها لجعله منظما لسلوك أفراد الجامعة من حيث الالتزام بأخلاقيات مهنتهم، فضلا على تحديد ما هو أخلاقي لهم من ما هو غير أخلاقي في عرف المؤسسة الجامعية. فهل تم التفكير من جانبها في إيجاد تلك الآليات التي من شأنها أن تضمن التطبيق السلس لكل تلك البنود المنظمة لسلوك جميع الأفراد بداخلها على اختلافهم ضمن هذا الميثاق الجديد؟.

انطلاقا من هذا الرؤية، جاءت هذه الدراسة لتقف على درجة حرص الوزارة الوصية على توفير الآليات القانونية والتنظيمية فضلا عن تلك الأخلاقية لتكريس تلك البنود التي حملها الميثاق الجديد في واقع الممارسة الميدانية لكل الأطراف التي تتعلق به.

الوقوف على هذه المسألة خلال هذه الدراسة الغرض منه هو التأكيد:

أن أخلاقيات المهنة لا يمكن أن تتجلى في الميدان بمجرد وجود نصوص قانونية نظرية دالة عليها في اللوائح التنظيمية لأية منظمة، بل تجليها يتوقف على نوعية الآليات القانونية والتنظيمية والأخلاقية التي تعمل أية منظمة على إقرارها كفعل حقيقي في الميدان في نفوس وضمانات الموظفين على اختلاف مراكزهم ومسؤولياتهم الوظيفية، من حيث توفيرها لبيئة عمل مواتية لهم، زيادة الثقة لديهم في أنفسهم وفي منظماتهم، فضلا على وجود حزم منها في تطبيقها في حال الإخلال بها من أي طرف مهما كان وزنه في المنظمة، بالإضافة إلى حرصها على إيجاد القدوة الحسنة في العمل بالخصوص لدى القيادة العليا، مع السعي إلى ضمان التقييم النزيه والمستمر لأداء موظفيها....

تأسيسا على ذلك تنطلق الدراسة من التساؤل الآتي:

- إن الالتزام بالبنود المنظمة لأخلاقيات المهنة من قبل الأفراد على اختلاف وظائفهم ومسؤولياتهم في أية مهنة، يتوقف على درجة إدراكهم لوجود قواعد ومبادئ قانونية وتنظيمية وأخلاقية قابلة للتطبيق بنزاهة وشفافية وأمانة في الميدان، تعمل على توفير البيئة المواتية للعمل للجميع دون أي تمييز أو مفاضلة، والتي تضمن حصول أي شخص منهم بداخلها على حقوقه كاملة غير منقوصة، تماما كحرصها على

حصوله على واجباته كاملة غير منقوصة، فضلا على حرصها على تطبيق النظام ومحاسبة كل من يخالفه أو يحاول التعدي عليه، فما هو حال تطبيقها في واقع المنظمة الجامعية الجزائرية؟.

بناء على ذلك تطرح الدراسة التساؤلات الجزئية التالية:

- إن الالتزام بالبنود المنظمة لأخلاقيات المهنة من قبل الأفراد على اختلاف وظائفهم ومسؤولياتهم في أية مهنة، يتوقف على درجة إدراكهم لوجود قواعد ومبادئ قانونية وتنظيمية وأخلاقية تعمل على توفير بيئة عمل مواتية للجميع دون أي تمييز أو مفاضلة. والتي تضمن حصول أي شخص منهم بداخلها على حقوقه كاملة غير منقوصة، تماما كحرصها على حصوله على واجباته كاملة غير منقوصة، فما هو حال تطبيقها في واقع المنظمة الجامعية الجزائرية.
- إن الالتزام بالبنود المنظمة لأخلاقيات المهنة من قبل الموظفين على اختلاف وظائفهم ومسؤولياتهم في أية مهنة، يتوقف على درجة إدراكهم لوجود قواعد ومبادئ قانونية وتنظيمية وأخلاقية قابلة للتطبيق بنزاهة وشفافية وأمانة في الميدان، تسهر على تطبيق النظام ومحاسبة كل من يخالفه أو يحاول التعدي عليه. فما هو واقع تطبيق ذلك في المنظمة الجامعية الجزائرية؟.

تبعاً لهذه الأسئلة تم وضع الفرضيات التالية للدراسة:

الفرضية العامة:

- إن الالتزام بالبنود المنظمة لأخلاقيات المهنة من قبل الموظفين على اختلاف وظائفهم ومسؤولياتهم في أية مهنة، يتوقف على درجة إدراكهم لوجود قواعد ومبادئ قانونية وتنظيمية وأخلاقية قابلة للتطبيق بنزاهة وشفافية وأمانة في الميدان، تعمل على توفير البيئة المواتية للعمل للجميع دون أي تمييز أو مفاضلة، والتي تضمن حصول أي شخص منهم بداخلها على حقوقه كاملة غير منقوصة، تماما كحرصها على حصوله على واجباته كاملة غير منقوصة، فضلا على حرصها على تطبيق النظام ومحاسبة كل من يخالفه أو يحاول التعدي عليه.

الفرضيات الجزئية:

- إن الالتزام بالبنود المنظمة لأخلاقيات المهنة من قبل الموظفين على اختلاف وظائفهم ومسؤولياتهم في أية مهنة، يتوقف على درجة إدراكهم لوجود قواعد ومبادئ قانونية وتنظيمية وأخلاقية تعمل على توفير بيئة عمل مواتية للجميع دون أي تمييز أو مفاضلة. والتي تضمن حصول أي شخص بداخلها على حقوقه كاملة غير منقوصة، تماما كحرصها على حصوله على واجباته كاملة غير منقوصة.
- إن الالتزام بالبنود المنظمة لأخلاقيات المهنة من قبل الموظفين على اختلاف وظائفهم ومسؤولياتهم في أية مهنة، يتوقف على درجة إدراكهم لوجود قواعد ومبادئ قانونية وتنظيمية وأخلاقية قابلة للتطبيق بنزاهة وشفافية وأمانة في الميدان، تسهر على تطبيق النظام ومحاسبة كل من يخالفه أو يحاول التعدي عليه.

هدف الدراسة: تهدف الدراسة الحالية إلى التأكيد أن:

- الاكتفاء بإقرار أخلاقيات المهنة نسا دون السعي إلى تطبيقها ميدانيا في الجامعة الجزائرية من قبل وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، يعتبر جهد ضائع لا طائل منه، مادام لا يساهم في الحد من بروز مظاهر التساهل في التقيد بمضامينها من قبل كل الأطراف المعنية بها، فضلا على تكرار الانحرافات السلوكية بداخل الحرم الجامعي، نتيجة عدم وجود رادع قوي يقوم بحمايتها والحد من تجاوزها.
- الاكتفاء بإقرار أخلاقيات المهنة نسا دون السعي إلى تطبيقها ميدانيا في الجامعة الجزائرية من قبل وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، يعتبر جهد ضائع لا طائل منه، مادام لا يساهم في إيجاد القدوة الحسنة في أفرادها، بالخصوص القادة منهم لإقرارها، وهو الأمر الذي يؤثر سلبا في بناء السلوك السوي والسليم بين مختلف الأفراد الذين ينتمون إليها.
- الاكتفاء بإقرار أخلاقيات المهنة نسا دون السعي إلى تطبيقها ميدانيا في الجامعة الجزائرية من قبل وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، سيساهم سلبا على الجانب العلمي والبحثي لها، وهو الأمر الذي سيلقي بضراره السلبية على المستوى المهني والاقتصادي والاجتماعي للمجتمع المحلي.
- الاكتفاء بإقرار أخلاقيات المهنة نسا دون السعي إلى تطبيقها ميدانيا في الجامعة الجزائرية من قبل وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، سيساهم أيضا في إضعاف مصداقيتها أمام نفسها وأمام مختلف شركائها الداخليين والخارجيين الذين تتفاعل معهم باستمرار.

أهمية الدراسة: تعمل الدراسة الحالية على التأكيد:

إن تطوير مستوى الجامعة الجزائرية، وإن كان يتوقف على إعادة النظر في إعداد أعضاء هيئة التدريس، والرقي بالمناهج الدراسية، مع توفير المستلزمات المادية والمالية الكافية، إلا أنه يتوقف كذلك على وضع معايير أخلاقية ملزمة بروح القانون لكل الأفراد بداخلها، تعمل على ضبط سلوكهم، مع مساعدتهم على فهم الواجبات المهنية المطلوبة منهم، فضلا على التذكير بنظام الثواب والعقاب كإحدى الوسائل الناجحة لنقادي السلوكيات غير الأخلاقية أو المحظورة.

المعالجة المنهجية للموضوع:

اتبعت الدراسة المنهج الوصفي، الذي من خلاله تم مراجعة وتحليل محتوى الأدب النظري والدراسات السابقة الخاصة بموضوع أخلاقيات المهنة بالعموم، وذلك المتعلق بمهنة التعليم العالي، بما تتضمنه من واجبات وحقوق لكل أفراد الأسرة الجامعية إداريين، طلبة، وأعضاء هيئة التدريس، بغية صياغة إطار للتفكير والتدقيق، لإرشاد الوزارة الوصية لتبني الأسلوب الجاد في تكريس المبادئ والقيم والقواعد الأخلاقية، بدل الاكتفاء بالصياغة، بما يعمل على تطوير أداء المنظمة الجامعية، من حيث إعداد المواطن الصالح، وبناء الإنسان بناء متكامل من جميع الجوانب، بما فيها الجوانب السلوكية والمعرفية والمهارية، فضلا على تحسين مخرجاتها التعليمية والبحثية، بما يحقق كفاءة في أدائها وفق متغيرات سوق العمل، ودفع عجلة التنمية الاقتصادية والاجتماعية في البلاد.

2. الأدب النظري حول الموضوع:

1.2. تحديد مفاهيم الدراسة:

المفهوم الاصطلاحي لأخلاقيات المهنة: ينظر لها على أنها " تلك الأفعال والتصرفات التي تشكل معيارا يتمكن من خلاله جميع العاملين بالمنظمات معرفة المتوقع منهم، بالإضافة إلى جعل المديرين والموظفين يفكرون ويتخذون القرارات من خلال منظومة أخلاقية" كما ينظر لها أيضا على أنها " المبادئ والمعايير التي تعد مرجع للسلوك المطلوب لأفراد المهنة الواحدة، التي يعتمد عليها المجتمع في تقييم أدائهم إيجابا أو سلبا" (اسماعيل ماضي، خليل، 2015، ص 07)

ميثاق الآداب والأخلاقيات الجامعية الصادر عن وزارة التعليم العالي والبحث العلمي لسنة 2021، وإن لم يقدم تعريف شامل ودقيق لهذا المصطلح، بما يتماشى مع مهنة الجامعة، إلا أنه أشار إلى المعنى العام لكل كلمة على حدى من حيث اعتبار:

الأخلاقيات على أنها: "التفكير الذي يحل عمل الإنسان في ما يتعلق بالقيم والمعايير الأخلاقية ويهتم بالشخص وروحه وبعلاقته بالشخص الآخر وبالمجتمع". والآداب على أنها " هدف عملي، فهي تعتنز من أجل ممارسة مهنية معينة، إرساء دعامة مشتركة من القواعد والتوصيات والإجراءات...، بحيث تهدف إلى تنظيم أنشطة المهنة، وبالتالي تشكل مدونة لقواعد حسن السلوك التي تحدد الهوية المهنية" (الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، 2021، ص 3)

وهو ذات المنحى الذي ذهب إليه الميثاق السابق لسنة 2010 حين أشار كذلك للمفهوم على أنه " إجماع واسع للأسرة الجامعية على مبادئ عامة مستمدة من المضامين العالمية، وعلى قيم خاصة بمجتمعنا، يشترط فيها أن تكون محركا لمسعى التعليم ومجسدة لميثاق أخلاقيات المهنة الجامعية"، كما أشار أن " الميثاق يعد كأداة تعبئة مرجعية لتسطير المعالم الكبرى التي توجه الحياة الجامعية، فضلا أنه يمنح أرضية تستلهم منها القوانين الضابطة للآداب والسلوك وأشكال التنظيم المكرسة لها" (الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، 2010، ص 2)

التعريف الإجرائي لأخلاقيات المهنة: تنظر الدراسة لمفهوم أخلاقيات المهنة على أنها مجموعة من السجايا الحميدة والسلوكيات الفاضلة التي يجب أن يتحلى بها مجمل أفراد الأسرة الجامعية (إداريين، طلبة، أعضاء هيئة التدريس) فكرا وسلوكا أمام الله، ثم أمام غيرهم، وأمام أنفسهم، وتترتب عليهم وفقها واجبات أخلاقية وجب أدائها وفق توقعات محددة.

يستفاد من التعريفات السابقة حول أخلاقيات المهنة أنها:

- مجموعة من المبادئ والمعايير التي تعتبر أساسا لسلوك العاملين في مهنة ما.
- مجموعة اللوائح والقوانين والأنظمة الأخلاقية التي يجب أن يلتزم بها العاملون، ويؤدي عدم مراعاتها من قبلهم أو الإخلال بمضامينها إلى المساءلة وتحمل العواقب.
- مجموعة من المبادئ السلوكية والقيم التي تحكم سلوك العاملين في التمييز بين الصواب والخطأ.
- مجموعة المعايير والمبادئ التي تهيم على السلوك التنظيمي، والمتعلقة بما هو صحيح أو خطأ، وتمثل خطوطا توجيهية للأفراد العاملين في صنع واتخاذ القرار.

إذا ما تم اسقاط ذلك على مركز كل فرد من أفراد الأسرة الجامعية، فهي تعني مجموعة الصفات الأخلاقية التي يجب أو يتعين عليهم الالتزام بها خلال قيامهم بمختلف واجباتهم من حيث.

بخصوص أعضاء هيئة التدريس يتعين عليهم الالتزام ب:

- احترام المعايير الأخلاقية الخاصة بمهنة التدريس.
- احترام المعايير الأخلاقية الخاصة بمهنة البحث العلمي والتأليف والإشراف على الرسائل العلمية.
- احترام المعايير الأخلاقية الخاصة بتقويم وتنظيم الامتحانات.
- احترام المعايير الأخلاقية الخاصة بالتعامل مع الطلبة.
- احترام المعايير الأخلاقية الخاصة بالتعامل مع الزملاء والرؤساء في العمل.
- احترام المعايير الأخلاقية الخاصة بالكلية والجامعة التي ينتمي إليها.
- احترام المعايير الأخلاقية الخاصة بقبول الهدايا والعطايا.
- احترام المعايير الأخلاقية الخاصة بمهنة خدمة المجتمع.

بخصوص الطلبة يتعين عليهم الالتزام ب:

- التعامل مع جميع أفراد الأسرة الجامعية، بالخصوص أعضاء هيئة التدريس بالاحترام والتوقير اللازمين.
- بقيم الحب والمودة في التعامل مع جميع أفراد الأسرة الجامعية، بالخصوص أعضاء هيئة التدريس.
- الامتناع عن المساس بكرامة جميع أفراد الأسرة الجامعية، بالخصوص أعضاء هيئة التدريس، أو تجريحهم في السر أو العلن أو في وسائل الإعلام.
- بآداب الحوار مع جميع أفراد الأسرة الجامعية، بالخصوص أعضاء هيئة التدريس، فضلا على الحفاظ على قيمة الحرية الأكاديمية واحترام الرأي الآخر.
- الاستعمال الصحيح لحق الشكوى والتنظم دون كيد أو تعسف، بالخصوص في حق أعضاء هيئة التدريس.
- احترام آداب حضور المحاضرة والدرس من حيث الاستماع والإنصات.
- المحافظة على منشآت الكلية والجامعة من التخريب أو النهب.
- المحافظة على المظهر اللائق، وارتداء الملابس المناسبة للحرم الجامعي.
- السعي لاكتساب المعارف والعلوم والتعلم الذاتي، وتجنب كل مظاهر الغش بالخصوص في الامتحانات وإعداد مختلف الأعمال البحثية.

بخصوص الإداريين يتعين عليهم الالتزام ب:

- أن يكونوا قدوة لغيرهم من العاملين بالخصوص إن كانوا من القادة.
- عدم استغلال المناصب الإدارية التي يحتلونها في تحقيق المصالح الشخصية.
- الحرص التام على المال العام، وعدم انفاقه إلا فيما يخص المصلحة العامة.
- الحرص التام على إعطاء الوقت الكاف لإنجاز وتطوير العمل المنوط بهم.
- الحرص التام على تنمية قيم المساواة والعدل وتكافؤ الفرص بين جميع أفراد الأسرة الجامعية.

- الحرص التام على تنمية ثقافة التنافس الشريف بين جميع أفراد الأسرة الجامعية في الحصول على الامتيازات.
- الحرص التام على سرية المعلومات وآليات الإفصاح عنها.
- الحرص التام على الموضوعية عند اتخاذ القرارات وإبعاد الاعتبارات الشخصية التي تؤثر في اتخاذ القرارات.
- الحرص التام في معاملة مختلف المتعاملين الداخليين والخارجيين معاملة لائقة.
- الحرص التام بالخضوع لأحكام القوانين واللوائح التنظيمية.
- الحرص التام على الحفاظ على كرامة الوظيفة من التصرفات المسيئة لها.

3. الآداب والقواعد الأخلاقيات التي أقرها ميثاق 2021:

بخصوص أعضاء هيئة التدريس:

تلتزم مضامين هذا الميثاق عضو هيئة التدريس بضرورة التقيد ب:

- السعي في أن يكون مرجعا من حيث الكفاءة، والأخلاق، والنزاهة، والتسامح، فضلا على أن يكون صورة جديرة للجامعة والبحث العلمي.
- التصرف بحرص، واجتهاد، ونزاهة، واستقلالية، خلال ممارسته لوظيفته، فضلا على إبداء الولاء وحسن النية، من أجل المصلحة العليا للمؤسسة الجامعية والبحثية. وهذا من خلال:
 - اظهار الضمير المهني، والتفرغ في أداء الواجبات، على أن تكون الأولوية للمهنة الجامعية في حالة الجمع بين الأنشطة التي يجيزها القانون.
 - الامتناع عن أي نشاط تعليمي في الأنظمة غير رسمية.
 - السعي للالتزام بالمعايير العالمية على أعلى مستوى ممكن في أنظمة المهنة.
 - توفير التعليم بالكفاءة نفسها التي تمنح بها الموارد التي توفرها مؤسسة التعليم العالي والبحث، مع تشجيع التبادل الحر للأفكار.
 - السعي إلى عرض الأهداف البيداغوجية للمقرر الدراسي بشكل واضح، مع ضرورة احترام قواعد التدرج البيداغوجي في إطار ثقافة ضمان الجودة.
 - السعي إلى تحديث معلوماته من خلال اعتماد وضعية اليقظة العلمية.
 - السعي لممارسة التقييم الذاتي من أجل تحسين مهاراته.
 - الالتزام بحظر جميع أشكال الدعاية والتلقين في تعليماته وكتاباته، حتى لا يسئ استخدام السلطة الممنوحة له من خلال الوظيفة.
 - السعي إلى المساهمة في نشر المعرفة، التعليم، الثقافة العلمية، من أجل المساهمة في اشعاع الجامعة وفي تقدم المجتمع.
 - السعي إلى تشجيع نشاطات الخبرة والاستشارة لإثراء دروسه وأبحاثه.

- السعي إلى الامتناع عن كل أشكال التمييز، على أساس الجنس، الجنسية، أو الانتساب الاثني، أو الوضع الإجتماعي، أو الانتماء الديني، أو الآراء السياسية، أو الإعاقة والمرض.
- السعي إلى احترام سيادة المصادر عند الضرورة.
- السعي إلى احترام عمل الزملاء والطلبة، وخاصة طلبة الدكتوراه، عن طريق الاستشهاد بالمصادر والامتناع عن أي شكل من أشكال السرقات العلمية.
- المساهمة في تنشيط الوظيفة وثقافة التقييم للنشاطات البيداغوجية والعلمية في كل المستلزمات.
- التحلي بالإنصاف وعدم التحيز في التقييم المهني لزملائه.
- التحلي بالموضوعية والعدل في تقييم أداء الطالب.
- السهر على احترام سرية مضمون المداورات والنقاشات التي تدور في الهيئات التي يشارك فيها.
- الحذر والامتناع عن أي موقف قد يؤدي إلى تضارب المصالح يضر بالمهنة.
- الامتناع عن استخدام الوظيفة الأكاديمية وتحميل الجامعة المسؤولية من أجل أغراض شخصية بحتة.
- إدارة جميع الأموال الموكلة إليه بنزاهة في إطار الجامعة، أو الأنشطة البحثية، أو أي نشاط مهني آخر.
- الامتناع عن إعاقة الأداء السليم للمؤسسة، ولا سيما الإغلاق الكلي أو الجزئي لأبواب الدخول إلى الهياكل التعليمية أو البحثية.
- احترام حق كل أعضاء الأسرة الجامعية من التمكن من ممارسة نشاطاتهم ووظائفهم.
- ارتداء الهندام الملائم مع المهنة.

بخصوص الطلبة:

- تلتزم مضامين هذا الميثاق الطالب بضرورة التقيد ب:
- تقديم المعلومات الصحيحة والدقيقة عند قيامه بعملية التسجيل، وأن يفي بالتزاماته الإدارية تجاه المؤسسة الجامعية.
 - احترام النظام الداخلي للمؤسسة والتنظيم المعمول به وميثاق الآداب والأخلاقيات الجامعية.
 - احترام كرامة وسلامة أفراد الأسرة الجامعية.
 - احترام حق أفراد الأسرة الجامعية في حرية التعبير والرأي.
 - عدم إعاقة الأداء السليم للمؤسسة، لا سيما الإغلاق الكلي أو الجزئي لأبواب الدخول إلى الهياكل العلمية والبحثية.
 - احترام حق أعضاء الأسرة الجامعية من التمكن من ممارسة نشاطاتهم ووظائفهم.
 - ارتداء الهندام الذي يتلائم مع متطلبات مركزه كطالب.
 - الاتصاف بالحس المدني في سلوكه داخل الحرم الجامعي وخارجه.
 - الحفاظ على الأماكن والوسائل التي يتم وضعها تحت تصرفه، واحترام قواعد الأمن والنظافة في المؤسسة كاملها.

- احترام نتائج لجان المداورات التي هي سيدة في أعمالها.
- عدم اللجوء إلى الغش أو السرقة العلمية.

بخصوص الإداريين:

تلزم مضامين هذا الميثاق الإداري بضرورة التقيد ب:

- ضمان سير العمل باستمرار و بانتظام لهيكل ومؤسسات التعليم والبحث.
- أداء واجبه باحترافية.
- الاستخدام الحكيم للموارد والمعلومات المتاحة له.
- الحرص التام على الامتناع عن أي تدخل أو تفاعل في الأعمال البيداغوجية والعلمية.
- التحلي بالحيادية والموضوعية.
- اتخاذ القرارات وفق القواعد السارية، مع معاملة الجميع معاملة عادلة، فضلا على تجنب أي شكل من أشكال التمييز.
- أداء العمل بكل ولاء ودون اعتبارات حزبية.
- التصرف بطريقة عادلة ونزيهة، مع تجنب وضع النفس في موقف يكون فيه مدين لأي شخص قد يؤثر عليه دون داع في ممارسته لوظيفته، مع الامتناع عن وضع النفس في وضعية تضارب المصالح.
- إبداء المجاملة والتحلي باليقظة والتقدير والسرية والاجتهاد والسرعة في انجاز المهام.
- تكريس ثقافة ضمان الجودة.
- تحقيق الأهداف والآفاق المحددة لمشروع المؤسسة.
- الامتناع عن إعاقة الإداء السليم للمؤسسة، لاسيما الإغلاق الكلي أو الجزئي لأبواب الدخول إلى الهياكل التعليمية والبحثية.
- احترام حق كل أعضاء الأسرة الجامعية من التمكن من ممارسة نشاطاتهم ووظائفهم.
- ارتداء الهندام الذي يتلائم مع متطلبات مهنته. (الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، وزارة

التعليم العالي والبحث العلمي، 2021، ص - ص 6-11)

إن المتأمل لما تقره وثيقة الآداب والأخلاقيات الجامعية لسنة 2021 من آداب وأخلاقيات، والتي يتوجب على جميع أعضاء الأسرة الجامعية الوفاء بها من حيث، الولاء للمركز، واحترام الجميع في التعامل، مع ضرورة توفير أسس العدل والمساواة بين الجميع وفقا للقوانين والأنظمة والتعليمات المتبعة، فضلا على ضرورة استثمار الوقت في العمل، مع الالتزام بساعات العمل والمواظبة عليها، والسعي إلى احترام مواعيد العمل، مع الحرص على أداء الواجبات بأمانة، وصولا إلى ضرورة الحرص على إعلاء المصالح العليا للمنظمة الجامعية، مع ضرورة كذلك الامتناع عن استغلال السلطة الممنوحة في قضاء المصالح الشخصية الضيقة أو استخدامها في التعسف والظلم..... يجد نفسه في موقف المتسائل: هل المنظمة الجامعية الجزائرية في الظرف الحالي تملك الآليات

التنظيمية والقانونية فضلا عن الأخلاقية لتكريس هذا النوع من الآداب والأخلاقيات بداخلها، وتملك القدرة أيضا على حمل جميع أفراد الأسرة الجامعية على الالتزام والتقييد بها؟
الإجابة في تقديرنا لا بالمجمل والسبب يعود إلى جملة من الاعتبارات. دعونا نعد إلى استعراضها في العنصر الموالي.

4. آليات تكريس أخلاقيات وآداب المهنة الجامعية في واقع الجامعة الجزائرية: 1.4. الآليات التنظيمية:

يحيل هذا المفهوم أن عملية صياغة ونسج وترسيخ القيم الأخلاقية في نفوس العاملين والمنظمة بالمجمل، يتوقف على نوعية الثقافة التنظيمية السائدة داخل المنظمة. فالثقافة التنظيمية ما هي إلا تدوين للقواعد والمعايير الأخلاقية والسلوكية التي تؤمن بها المنظمة في إدارة أعمالها، وهي بذلك تمثل النسيج الرابط الذي يوجه سلوك العاملين والإدارة حيال مختلف القضايا المطروحة، وخاصة الأخلاقية والسلوكية منها. فضلا أنها تعطي الإحساس بالهوية والاعتزاز للمنتمين إليها.

إن وضوح الثقافة التنظيمية التي يقاسمها الجميع داخل المنظمة تعطي التزاما قويا للأفراد العاملين بقيم العمل الصحيح والسلوك الأخلاقي المثالي، فضلا على الالتزام بمعايير الجودة الشاملة، وخدمة المستهلك، ورضا العاملين، مع احترام القواعد القانونية، وتعزيز الأداء السلوكي الجيد داخل المنظمة، ومحاربة السلوكيات المناقضة لها.

ونظر لأهمية هذا الجانب في ترسيخ القيم الأخلاقية في نفوس العاملين، تولي مختلف المنظمات على اختلاف نشاطها اليوم، أهمية لبناء مناخ عمل إيجابي بداخلها، يساعد على تحقيق أهدافها بأقل الجهود والتكاليف والوقت من حيث السعي إلى:

- اختيار الأفراد المبدعين الذين بإمكانهم تحقيق أهدافها.
- الأخذ بأسلوب التفويض الذي يعد مدخلا من مداخل الإبداع والابتكار.
- إتاحة الفرصة للتعبير عن الأفكار دون حجر، مع تشجيع العاملين على المشاركة الفعالة في حل المشكلات.
- اكتشاف أصحاب المواهب من العاملين وتدريبهم دون النظر إلى الدرجات الوظيفية، والمعايير العقلانية التي تخاصم المنطق في كثير من الأحيان واللوائح العتيقة المحيطة بهم.
- إذكاء روح التنافس الشريف بين الأفراد من خلال المسابقات العلمية والتقنية، مع جعل جائزة للموظف المثالي خلقا وأداء وتميزا والتزاما. (جابر حسنين علي، أحمد ، 2011، ص200)

فضلا على:

- تقوية الرموز الأخلاقية أو وضعها موضع التنفيذ.
- مكافأة السلوك الأخلاقي ومعاقبة الانتهاكات الأخلاقية الحاصلة.
- الحرص على احترام شخصية كل فرد من العاملين داخل المنظمة.
- الالتزام بالانفتاح وعدم الانكفاء على الذات.

- التعامل مع الزملاء باحترام وتقدير .
- الالتزام بتقديم العون والمشورة لكل من يطلبها.
- الحرص على تنمية روح التشاركية والإحساس بالمسؤولية.
- السعي إلى تكريس الممارسات الإدارية الجادة، من حيث المكافأة والحوافز ، الترقية والشفافية والمصادقية، فضلا على وضع الرجل المناسب في المكان المناسب .
- العمل على تهيئة الفرص المتكافئة لمستحقيها والتي تتيح لهم تنمية قدراتهم وصقل مواهبهم إلى أعلى درجة ممكنة.
- السعي إلى إيجاد التوافق بين الأهداف العامة والأهداف الخاصة. (الرواشدة، ريم ياسر ، 2007، ص33) إقرار مثل تلك الجوانب الإيجابية في الثقافة التنظيمية من قبل أية منظمة مهما كان طبيعة نشاطها حتما يؤدي إلى تنمية السلوكيات الإيجابية بين العاملين في شكل:
 - سيادة روح الفريق .
 - سيادة روح المودة والنظام .
 - سيادة الشعور بالانتماء والتفاني في العمل .
 - سيادة الشعور بالمساواة بين مختلف العاملين باختلاف مراكزهم الوظيفية .
 - سيادة الشعور بالتفكير الإبداعي. (سيد متولي، متولي، 2006، ص113)
- إذا ما تم اسقاط ذلك على نوعية الثقافة التنظيمية السائدة في المنظمة الجامعية الجزائرية نجدها بالتأكيد بعيدة كل البعد عن تلك المزايا الإيجابية في إدارة السلوك الإيجابي بما يخدم إعلاء القيم الإيجابية والتقليل من تنامي القيم السلبية بداخلها .
- إذ الثقافة التنظيمية السائدة داخل الحرم الجامعي لا تعمل على:
 - ضمان قيم ومعايير مشتركة بين مختلف الأطراف التي تشكل الأسرة الجامعية، والتي من شأنها أن تحكم تفاعلاتهم مع بعضهم البعض .
 - تمكين مختلف الأفراد على اختلاف مراكز وأدوارهم من التمييز بين الأعمال الصحيحة والأعمال غير صحيحة .
 - تشكيل إطار فكري مرجعي لسلوك مختلف الأفراد الذين يشكلون الأسرة الجامعية .
 - اختيار الأفراد الذين يتفوقون مع قيم المنظمة .
 - حمل مختلف الأفراد المنتمين للأسرة الجامعية على الأداء لصالح المنظمة .
 - تحقيق درجة عالية من الانغماس في أداء الأدوار المطلوبة من مختلف الأفراد المنتمين للأسرة الجامعية .
 - الكشف على الأفراد الطموحين والجادين داخل الأسرة الجامعية .
 - تعزيز قيم الابتكار والتفوق التي تستهوي الأفراد المبدعين داخل الأسرة الجامعية .
 - مكافأة المتميزين من الأفراد داخل الأسرة الجامعية .

- تنمية الاستقلالية الذاتية في انجاز العمل لدى مختلف الأفراد المنتمين للأسرة الجامعية.
 - وضع مختلف الأفراد المنتمين للأسرة الجامعية على مسافة واحدة من المساواة.
 - تهيئة الظروف الخاصة بالاهتمام والاحترام والتقدير لجميع الأفراد المشكلين للأسرة الجامعية.
 - استخدام أنظمة الثواب والعقاب، من أجل توحيد جهود المنظمة في اتجاه رفع مستوى الأداء.
 - الحد من الصراعات الشخصية بين مختلف الأطراف المشكلة للأسرة الجامعية.
 - تنمية الاتجاهات الإيجابية لدى مختلف الأفراد المشكلين للأسرة الجامعية نحو العمل الجاد.
- والسبب في تقديرنا المتواضع يتحدد في:

- غياب قادة مؤثرين في تشكيل ونقل ثقافة المنظمة لمختلف الأفراد الذين يشكلون الأسرة الجامعية من حيث:

- القدرة على توجيه الأفراد على اختلافهم لخدمة رسالة ورؤية الجامعة.
- القدرة على إحداث التغيير المطلوب في السلوكيات أو المواقف أو المشاعر بالطريقة المثلى لمختلف الأطراف التي ترتبط بالجامعة داخليا.
- القدرة على إحداث الإذعان بليوننة واقناع لدى الآخرين.

2.4. الآليات القانونية:

يحيل هذا المفهوم أن عملية صياغة ونسج وترسيخ القيم الأخلاقية في نفوس العاملين والمنظمة بالمجمل، يتوقف على تعزيز الدور الرقابي على كافة الأطراف ذات العلاقة بالمنظمة، من أجل منع الانحراف عن القيم الأخلاقية الصحيحة والسليمة، فضلا على الكشف عن الأشخاص المتورطين في تلك الانحرافات، مع ضرورة توفير الحماية والضمانات القانونية للأشخاص الذين يساهمون في الكشف عن مظاهر الفساد، بالإضافة إلى تعزيز قيمة المساءلة واتخاذ الإجراءات الكفيلة لتوطئتها.

المسجل أن ميثاق الآداب والأخلاقيات الجامعية لسنة 2021 لم يولي أية أهمية لهذه المسائل، بالقدر الذي أسهب في التركيز على تعداد الأخطاء المهنية والعقوبات المتعلقة بها، وهو أمر في تقديرنا البسيط لا يؤدي إلى الغاية المنشودة.

صحيح أن القيام بسن القوانين الواضحة كفيلا في التصدي لمختلف الانحرافات الحاصلة داخل المؤسسة الجامعية على كثرتها واختلافها، لكن غياب الأجهزة التنفيذية والرقابية ذات الكفاءة العالية في الكشف ومعاينة المتسببين فيها ومقاضاتهم طبقا للقانون سيجعل من تلك القوانين مجرد حبر على ورق لا غير.

لذلك في تقديرنا البسيط وجب التفكير في إيجاد منظومة رقابية فعالة ومستقلة داخل المنظمة الجامعية الجزائرية، وتكون مزودة بالكفاءات البشرية والمالية والوسائل القانونية لمواجهة كل أشكال الانحرافات والقضاء عليها من أجل إعلاء صرح الشفافية والمساءلة.

تجسيد ذلك يكون من خلال القيام بالخطوات التالية:

من حيث تعزيز متطلبات الشفافية تكون من خلال:

- انتهاج الشفافية في الأنظمة والقوانين والإجراءات من خلال مراجعتها بشكل دوري ومعالجة النصوص والفقرات الغامضة وتوضيحها وإعلانها لكافة الأفراد المتعلقين بها.
- نشر الوعي بين مختلف الأطراف الذين يشكلون الأسرة الجامعية حول نتائج تحقيق الشفافية في العمل داخل الحرم الجامعي.
- العمل على تبسيط إجراءات العمل بالخصوص للإداريين بشكل يسمح لهم بأداء الأنشطة المتعلقة بهم دون أي تعقيد أو غموض.
- توفير الحماية والضمانات للأشخاص الذين يساهمون في الكشف عن الفساد الإداري والعلمي والأخلاقي، مع ضمان عدم تعرضهم لأعمال انتقامية من جهات داخلية.
- الكشف عن أسماء الأشخاص المتورطين في ممارسة كل أشكال الفساد داخل الحرم الجامعي.
- تعزيز مفهوم الشفافية من خلال تطبيق الهندرة الإدارية، والتي تعد تغييرا شاملا في مجالات التكنولوجيا وأساليب العمل والهيكل التنظيمية.
- توفير مناخ تنظيمي ملائم للشفافية والذي يتصف بتوفير التدفق الانسيابي للمعلومات التي تمكن المديرين التنفيذيين من اكتشاف الأفكار البناءة وتشجيعها، فضلا على ضمان الاتصال المباشر والمتعدد بين الأقسام، مع توفير العلاقات الرأسية والأفقية التي تؤمن الموارد والمعلومات والدعم.
- التعامل بسياسة الدوران الوظيفي بحيث لا يستمر الموظف وبخاصة كبار الموظفين في الموقع الواحد لمدة طويلة، لأن ذلك يؤدي إلى الروتين والتعامل مع الموقع كحق مكتسب.
- تقنين الإبلاغ عن الفساد والفاستدين، فضلا على إيجاد مرجعية واضحة في هذا المجال، بحيث لا يسمح بالاتهامات التي لا تبني على أساس.
- ادخال برامج التدريب بالخصوص للإداريين، مع ضرورة تفعيل الثواب والعقاب في الإدارة وإعادة النظر في سلم الرواتب.
- تعزيز دور الأجهزة الرقابية، وإيجاد صيغة من التعاون والتنسيق بينها، وصولا إلى السعي إلى إيجاد مؤسسة رقابية مستقلة للرقابة العامة. (الحشاش، خالد سعد برهم ، 2014، ص17)

أما من حيث تعزيز متطلبات المساءلة تكون من خلال:

- العمل على توفير جو من الحرية في الوصول والحصول على المعلومات من قبل كافة الأطراف التي ترتبط بالمؤسسة الجامعية.
- العمل على إيجاد نظام للرقابة وضبط أداء الأفراد من حيث النوعية أو العجز أو إساءة استخدام الموارد المتعلقة بالمنظمة الجامعية من قبل كل الأطراف الذين يرتبطون بها.
- العمل على تسهيل التبليغ عن السلوكيات التي تنتافي والمعايير الأخلاقية المحددة من قبل المنظمة الجامعية لجميع أفراد الأسرة الجامعية، مع توفير الإجراءات والتدابير اللازمة لحمايتهم، من خلال إيجاد

تشريع محدد يوضح متى وكيف يمكن التبليغ عن مظاهر السلوك غير السوي الممارس داخل الحرم الجامعي. (محمد حرب، نعيمة، 2011، ص، 46)

نسجل ملحوظة بسيطة هنا:

الشفافية والمساءلة مفهومان مرتبطان، يعزز كل واحد منهما الآخر، ففي حال غياب الشفافية لا يمكن تطبيق المساءلة، وما لم تكن هناك مساءلة فلن تكون للشفافية أية قيمة، ويسهم وجود هاتين الحالتين في قيام إدارة كفؤة وفعالة تؤدي إلى تقديم خدمات جيدة، فالشفافية توفر الشروط والمتطلبات الأساسية لإيجاد أنظمة مساءلة فعالة وتحقق الهدف منها في إيجاد الحلول المناسبة للعديد من الانحرافات الإدارية والعلمية والأخلاقية في الوسط الجامعي، فضلا على قدرتها في مواجهة التحديات ومواكبة التغيرات البيئية الداخلية منها والخارجية.

3.4. الآليات الأخلاقية:

يحيل هذا المفهوم أن عملية صياغة ونسج وترسيخ القيم الأخلاقية في نفوس العاملين والمنظمة بالمجمل، يتوقف على الشروع في القيام بجملة من الإجراءات الوقائية والعلاجية على الأمدن المتوسط والبعيد للتقليل أو الحد من المظاهر السلبية داخل المنظمة، والتي نعتقد أنها مغيبة في المنظمة الجامعية لأسباب يعلمها أصحابها، والتي أدت بالضرورة إلى استفحال كل مظاهر الفساد الإداري والمالي والعلمي والأخلاقي في المنظمة الجامعية بالخصوص في العشريتين الأخيرتين.

تحدد هذه الإجراءات في ضرورة :

- السعي إلى إعطاء البعد الاقتصادي اللائق للوظيفة، والذي يجب أن يتماشى مع الظروف الاقتصادية ومستوى المعيشة لكل من الأستاذ والإداريين بالخصوص المتواجدين في السلم الأدنى والمتوسط من السلم الوظيفي.
- تعزيز ممارسة الديمقراطية والسلطة في المستويات الإدارية والبيداغوجيا.
- توعية مختلف الأفراد الذين يشكلون الأسرة الجامعية بأهمية تكريس الآليات الأخلاقية في العمل والسلوك.
- تعزيز مبادئ الشفافية والنزاهة والاستقلالية في أداء المهام لكل أطراف الأسرة الجامعية.
- تعزيز القوانين والتشريعات بشكل تعالج الفساد بمختلف أشكاله على الجميع.
- الاهتمام بالموارد البشرية على اختلافها، مع السعي إلى تطويرها، فضلا على إسناد المناصب والوظائف للأفراد الإكفاء.
- السعي إلى توضيح المهام والمسؤوليات والصلاحيات لمختلف الأفراد بالخصوص أعضاء هيئة التدريس والإداريين بمختلف مراكزهم الوظيفية.
- تعزيز آليات الرقابة والمساءلة داخل الحرم الجامعي على الجميع.
- تعزيز وتطوير الإحساس بالانتماء والعضوية لمختلف الأطراف المرتبطين بالجامعة.
- تعزيز المشاركة في صنع واتخاذ القرارات وتطوير فرق العمل، فضلا إلى السعي إلى التنسيق بين مختلف الإدارات والجماعات والأفراد بالخصوص في الجانب الإداري والبيداغوجي. (زروقي، يحي، 2016/2017، ص، 96)

5. مظاهر الانحراف الإداري والبيداغوجي في الجامعة الجزائرية:

إن غياب مختلف الآليات المكرسة لأخلاقيات المهنة في الوسط الجامعي فتح الباب على مصراعيها لظهور العديد من المخالفات والانحرافات السلوكية في أداء المهام والمسؤوليات لمختلف الأطراف التي تشكل الأسرة الجامعية.

1.5. مظاهر الانحراف الإداري في الجامعة الجزائرية:

- تعيين رؤساء الجامعات وعمداء الكليات بمراسيم تنفيذية، في حين يستوجب الأمر تعيينهم على أساس الكفاءة، والنزاهة والشفافية من قبل مجموع أفراد الأسرة الجامعية بالخصوص البيداغوجية منها.
- سوء استغلال المسؤولين بالخصوص كبار الموظفين فيها لسلطاتهم للقيام بخدمة مصالحهم الضيقة على حساب المصالح العليا للمؤسسات التي يديرونها.
- الفساد في شراء المعدات والتجهيزات والأدوات التقنية التي الجامعة بحاجة ماسة لها.
- الفساد في الامتحانات الشفوية المتعلقة بمقابلات التوظيف في مختلف الأسلاك الإدارية والعلمية.
- إفشاء الأسرار المهنية، وعدم الالتزام بالسر المهني.
- عدم الالتزام بواجب التحفظ المهني.
- استخدام المحسوبية لتعيين الأقارب والزملاء في المراكز الوظيفية من غير وجه حق.
- المعاملة المتحيزة في التقويم والترقيات المهنية لعدد من الإداريين وأعضاء هيئة التدريس.
- ممارسة التضيق على عدد من الإداريين وأعضاء هيئة التدريس الذين يشهد لهم بالكفاءة والنزاهة والاستقامة، فضلا على الخلق العظيم.

2.5. مظاهر الانحراف العلمي والبيداغوجي لدى أعضاء هيئة التدريس:

- عدم وفاء عدد من أعضاء هيئة التدريس بالتزاماتهم الأكاديمية وانشغالهم بالأعمال الخاصة بهم.
- الفساد في الامتحانات من قبل عدد كبير من أعضاء هيئة التدريس من حيث التغاضي خوفا أو تساهلا مع ظاهرة الغش.
- الفساد في الامتحانات المهنية، من خلال تفضيل الأقارب، والزملاء، فضلا على إنكفاء روح المناطقية والعشائرية في التوظيف.
- الفساد في نشر الأوراق العلمية من قبل عدد كبير من أعضاء هيئة التدريس لزملائهم وأقربائهم في الوظيفة، من دون أي تحكيم في عدد من المجالات العلمية الحكومية.
- احتكار عدد من أعضاء هيئة التدريس لمقررات تدريسية بعينها لتدريسها كل فصل، على الرغم أن عدد من هؤلاء لا توجد لهم صلة علمية تخصصية بها.
- وجود محسوبية في اختيار أعضاء هيئة التدريس لترأس أو عضوية اللجان الدائمة داخل الجامعة.
- اجبار الطلاب من قبل عدد من أعضاء هيئة التدريس على شراء مؤلفاتهم.

- المجاملة في قبول مشاركات عدد من الأساتذة دون غيرهم في الملتقيات أو المؤتمرات على اختلافها وطنية أو دولية.
- ضعف الدقة والموضوعية في تحكيم الأبحاث ومختلف المذكرات العلمية من قبل عدد لا يستهان منه من أعضاء هيئة التدريس.
- ضعف الأمانة العلمية في التوثيق العلمي لعدد لا يستهان من أعضاء هيئة التدريس أو ما يعرف بالسرقة العلمية.
- استغلال عدد من الأساتذة الدائمين لعدد من زملائهم المتعاقدين في عمل الأبحاث الخاصة بهم.
- استغلال عدد من الأساتذة الدائمين لعدد من الطلبة في انجاز مختلف أوراقهم البحثية التي يشاركون بها في مختلف الملتقيات والمؤتمرات.

3.5. مظاهر الانحراف العلمي والأخلاقي لدى الطلبة:

- انتشار ظاهرة الغش في الامتحانات لدى عدد لا يستهان به من الطلبة.
- انتشار ظاهرة سرقة مذكرات التخرج لدى طائفة كبيرة من الطلبة.
- عدم احترام النظم الداخلية المعمول بها في إدارة وتسيير المرفق الجامعي من قبل عدد كبير من الطلبة.
- إساءة الأدب وعدم الاحترام من قبل عدد كبير من الطلبة بالخصوص مع أعضاء هيئة التدريس.
- عدم الالتزام بالسلوك القويم في الحديث والمظهر لدى عدد كبير من الطلبة.
- انتشار مظاهر تخريب المرفق الجامعي بما يحتويه من أدوات ووسائل بيداغوجية.
- انتشار مظاهر عدم احترام إجراءات الأمن والنظافة من قبل عدد كبير من الطلبة.
- انتشار مظاهر الإخلال بالآداب العامة في القاعات وساحات الجامعة من قبل عدد كبير من الطلبة وال طالبات.

6. متطلبات تفعيل مضمون ميثاق أخلاقيات المهنة في الجامعة الجزائرية:

- أن تكريس وتفعيل أخلاقيات المهنة في الجامعة الجزائرية يحتاج إلى جملة من المتطلبات والتي نوجزها في:
- ضرورة سعي المنظمة الجامعية الجزائرية إلى تنمية الرقابة الذاتية في نفوس وعقول مختلف الأطراف الذين ينتمون إليها.
- ضرورة سعي المنظمة الجامعية الجزائرية إلى وضع نظام دقيق للعمل يمنع الاجتهاد الفردي الذي من الممكن أن يؤدي إلى ممارسات غير أخلاقية.
- ضرورة سعي المنظمة الجامعية الجزائرية إلى إيجاد أدوات للضبط الإداري، والتي من خلالها يمكن متابعة تصرفات وسلوكيات كل الأفراد المنتمين للأسرة الجامعية، من أجل تحديد الجزاءات عند إساءة التصرف، والمكافئة عند حسن التصرف.
- ضرورة سعي المنظمة الجامعية الجزائرية إلى تنفيذ إجراءات رادعة بحق المخالفين والمسيئين لأخلاقيات المهنة.

- ضرورة سعي المنظمة الجامعية الجزائرية إلى الكشف عن الانحرافات أول بأول، فضلا عن المنحرفين عن الأخلاقيات المهنية، من أجل معرفة نقاط الضعف في تطبيق الأفراد لأخلاقيات المهنة حتى يسهل معالجتها، فضلا على التشهير بهم ليكونوا عبرة لغيرهم.
- ضرورة سعي المنظمة الجامعية الجزائرية إلى القيام بالتقييم الصحيح لأدوار كل الأطراف، من أجل منع الجنوح إلى السلوكيات الضارة والسلبية التي تسيء إلى أخلاقيات المهنة.
- ضرورة سعي المنظمة الجامعية الجزائرية إلى الإفصاح عن المعلومات في أوانها لجميع الأفراد في الوقت نفسه دون أي تمييز أو مجاملة.
- ضرورة سعي المنظمة الجامعية الجزائرية إلى إتاحة الفرصة للجميع من أجل الاطلاع على أنشطة الإدارة وبرامجها، وذلك من أجل ممارسة حق المساءلة.
- ضرورة سعي المنظمة الجامعية الجزائرية إلى تجنب أسلوب المماطلة والابتعاد كذلك عن الروتين والبيروقراطية والوساطة في التسيير.
- ضرورة سعي المنظمة الجامعية الجزائرية إلى تبسيط الإجراءات والمرونة في المعاملات.
- ضرورة سعي المنظمة الجامعية الجزائرية إلى العمل على ترقية وتحسين الكفاءات القيادية بداخلها.
- ضرورة سعي المنظمة الجامعية الجزائرية إلى مكافأة الأفراد الملتزمين بداخلها بأخلاقيات المهنة.
- ضرورة سعي المنظمة الجامعية الجزائرية إلى اعتماد الرقابة والمساءلة لتعزيز دور الأجهزة الرقابية بداخلها.
- ضرورة سعي المنظمة الجامعية الجزائرية إلى تعزيز آليات التوظيف والترقية والاختيار والتكوين، والمواضيع ذات الصلة بمتابعة المسار المهني أو العلمي للمنتسبين إليها (هاني علي أبو الكاس، المعتصم بالله ، 2015، ص،39)

7. نتائج الدراسة:

المسجل من خلال عرض أفكار الدراسة:

- أن ميثاق الآداب والأخلاقيات الجامعية الجديد لسنة 2021، لا يختلف كثير عن ذلك الصادر في 2010، من حيث المحتوى، إلا في تأكيده على الأخطاء والعقوبات المترتبة على مخالفته، دون ذلك جاء قاصرا في عدد من الجوانب، إن لم تستوفي في الإصدارات اللاحقة، يبقى مجرد حبر على ورق، والتي تتحدد في:
- أنه لم يشر إلى طبيعة الآليات التي تمكن المنظمة الجامعية من الوفاء بمضامينه المختلفة بالخصوص في جانب الوفاء بالالتزامات لكل الأطراف التي ترتبط بهم.
- أنه لم يشر إلى طبيعة الآليات التي تمكن المنظمة الجامعية من تكريس مضامينها في لوائحها وأعمالها، فضلا في نفوس الأفراد وضمايرهم.
- أنه لم يشر إلى طبيعة العقوبات التي يمكن أن تحول بين المنظمة الجامعية وتطبيق مجمل مضامينه على ثقلها في الميدان، ولا في كيفية التعامل معها.

- أنه لم يشر إلى طبيعة الآليات القانونية التي يمكن أن يلجأ إليها الأفراد في حالة ملاحظة أو تقاعس المنظمة الجامعية في الوفاء بمستلزمات تطبيق بنوده بالخصوص في الحصول على الحقوق.
- أنه لم يشر إلى طبيعة الآليات التي تمكن المنظمة الجامعية من الوقوف على مظاهر الإنحراف عن مضامينه، فضلا على تحديد الأفراد المسيئين له ومساءلتهم.
- أنه لم يشر إلى طبيعة الهيئات والأجهزة الرقابية المسؤولة على تطبيقه في الميدان، وتكريس علوه في الممارسات والسلوكيات اليومية للأفراد والهيئات الإدارية.
- أنه لم يشر إلى طبيعة الآليات القانونية الواجب إتباعها عند التبليغ عن الانحرافات الحاصلة فيه، ولا عن طرق تقديم الضمانات القانونية للمبلغين عنها وعن أصحابها.

الأمر الذي يجعل الدراسة تقدم جملة من:

8. المقترحات:

- ضرورة إلزام الجامعة على تخصيص ندوات ولقاءات بداخلها لعرض ومناقشة القضايا الأخلاقية التي لها صلة بالوظيفة العمومية.
- ضرورة إلزام الجامعة على اتخاذ تدابير عملية وتنظيمية لتطوير سياسة فعالة لمكافحة كل أشكال الانحرافات بداخلها.
- ضرورة إلزام الجامعة الجزائرية على الانفتاح على منتسبيها والقبول بمبدأ الرقابة والمساءلة على أفعالها وممارساتها.
- ضرورة إلزام الجامعة الجزائرية على خلق بيئة عمل تتضح فيها الرؤى للرؤساء والمرؤوسين حول آليات تسيير المرفق العمومي بروح من المسؤولية والشفافية.
- ضرورة إلزام الجامعة الجزائرية على تدريب الأفراد على اختلاف مكاناتهم وأدوارهم على كيفية التعامل مع العضلات الأخلاقية خلال ممارستهم لمختلف مهامهم وأنشطتهم الإدارية أو البيداغوجية.
- ضرورة إلزام الجامعة الجزائرية على ربط برامج تقييم أداء كل الأطراف بقاعدة درجة الإلتزام بأخلاقيات المهنة المطلوبة.
- ضرورة إلزام الجامعة الجزائرية على تدريب وتأهيل القيادات الإدارية بداخلها على الإلتزام بأخلاقيات المهنة.
- ضرورة إلزام الجامعة الجزائرية على تسليط أشد العقوبات على المخالفين للآداب المهنية والتشهير بهم مهما كانت مكانتهم العلمية أو المهنية.

9. خاتمة:

بما أن ميثاق أخلاقيات المهنة تعبير صادق عن القيم السامية التي تختلج في النفس القويمة والسليمة، وبما أن تكريسها وتعزيزها في النفوس والضمان لا تحتاج إلى النصوص القانونية والمواثيق والداستير فقط، بمقدار ما تحتاج إلى مراعاة الظروف الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والثقافية والدينية المحيطة بالأفراد. وبما أن الجامعة الجزائرية تسعى إلى تكريس القيم الفاضلة في أعمالها وأعمال منتسبيها، فإن مسؤوليتها في هذا المجال يتوقف

على درجة ممارستها لمبادئ النزاهة والشفافية والمساءلة بداخلها، لأن ذلك يمنحها القدرة على ضبط سلوكها وسلوك منتسبيها، وزيادة قيم الثقة والاحترام المتبادل بين الجميع، فضلا إلى خلق جو عمل سليم، يدفع بمختلف الأفراد الذين ينتمون إليها إلى تقديم الحلول المبدعة لمختلف المشكلات التي تتخرب جسدها اليوم، ويقوي من مسألة ولائهم لها، ويزيد من مردوديتهم، فضلا عن شحذ همهم نحو تطويرها وتنميتها، والوصول بها إلى مصاف الجامعات الرائدة المؤثرة في محيطها، تماما كمثيلاتها الغربية، دون ذلك تبقى النصوص الدالة على القيم الأخلاقية في العمل والسلوك، والتي جاء بها الميثاق الجديد حبر على ورق، لا يرتجى من وجوده لا القليل ولا الكثير.

10. التهميش:

1. اسماعيل ماضي، خليل، (2015)، "أخلاقيات العمل وعلاقتها بمستوى الاستغراق الوظيفي من وجهة نظر العاملين في وزارة الإسكان والأشغال العامة الفلسطينية في قطاع غزة"، مجلة كلية فلسطين التقنية، العدد 03، دير البلح، فلسطين، ص 07.
2. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، (2021)، ميثاق الآداب والأخلاقيات الجامعية.
3. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، (2010)، ميثاق الاخلاقيات والآداب الجامعية.
4. برهم، الحشاش خالد سعد، (2014)، درجة تحقق الشفافية الإدارية لدى مديري مديريات التربية والتعليم بمحافظات غزة وعلاقتها بأداء العاملين فيها، (ماجستير منشورة)، في الادارة التربوية، كلية التربية، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
5. ريم ياسر، الرواشدة، (2007)، أثر الإلتزام بأخلاقيات الوظيفة العامة في مستوى الولاء التنظيمي لدى العاملين في المؤسسات العامة الأردنية، (ماجستير منشورة)، في الادارة العامة، قسم الإدارة العامة، جامعة مؤتة، الأردن.
6. أحمد، جابر حسنين علي، (2011)، أخلاقيات العمل بين الدين والمجتمع، مصر، المنظمة العربية للتنمية الإدارية.
7. متولي، سيد متولي، (2006)، السلوك التنظيمي، المبادئ والمفاهيم، ومجالات التطبيق، القاهرة، مكتبة شمس.
8. يحي، زروقي، (2017/2016)، أخلاقيات الأعمال والفساد الإداري للموظف العام، دراسة حالة لمديرية الضرائب لولاية تلمسان، (دكتوراه منشورة)، في التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان(الجزائر)
9. نعيمة، محمد حرب، (2011)، واقع الشفافية الإدارية ومتطلبات تطبيقها في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة، فلسطين، ماجستير منشورة، كلية التجارة، الجامعة الفلسطينية، فلسطين.
10. المعتصم بالله، هاني علي أبو الكاس، (2015)، أخلاقيات المهنة ودورها في الاداء الوظيفي للعاملين في المنظمات غير حكومية بقطاع غزة، (ماجستير منشورة)، في الإدارة والقيادة، جامعة الأقصى، فلسطين.

11. المراجع:

1. أحمد، جابر حسنين علي، (2011)، أخلاقيات العمل بين الدين والمجتمع، مصر، المنظمة العربية للتنمية الإدارية.
2. متولي، سيد متولي، (2006)، السلوك التنظيمي، المبادئ والمفاهيم، ومجالات التطبيق، القاهرة، مكتبة شمس.
3. المعتصم بالله، هاني علي أبو الكاس، (2015)، أخلاقيات المهنة ودورها في الاداء الوظيفي للعاملين في المنظمات غير حكومية بقطاع غزة، (ماجستير منشورة)، في الإدارة والقيادة، جامعة الأقصى، فلسطين.
4. برهم، الحشاش خالد سعد، (2014)، درجة تحقق الشفافية الإدارية لدى مديري مديريات التربية والتعليم بمحافظة غزة وعلاقتها بأداء العاملين فيها، (ماجستير منشورة)، في الادارة التربوية، كلية التربية، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
5. ريم ياسر، الرواشدة، (2007)، أثر الإلتزام بأخلاقيات الوظيفة العامة في مستوى الولاء التنظيمي لدى العاملين في المؤسسات العامة الأردنية، (ماجستير منشورة)، في الادارة العامة، قسم الإدارة العامة، جامعة مؤتة، الأردن.
6. نعيمة، محمد حرب، (2011)، واقع الشفافية الإدارية ومتطلبات تطبيقها في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة، فلسطين، ماجستير منشورة، كلية التجارة، الجامعة الفلسطينية، فلسطين.
7. يحي، زروقي، (2016/2017)، أخلاقيات الأعمال والفساد الإداري للموظف العام، دراسة حالة لمديرية الضرائب لولاية تلمسان، (دكتوراه منشورة)، في التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان(الجزائر)
8. اسماعيل ماضي، خليل، (2015)، "أخلاقيات العمل وعلاقتها بمستوى الاستغراق الوظيفي من وجهة نظر العاملين في وزارة الإسكان والأشغال العامة الفلسطينية في قطاع غزة"، مجلة كلية فلسطين التقنية، العدد 03، دير البلح، فلسطين، ص. 07.
9. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي،(2021)، ميثاق الآداب والأخلاقيات الجامعية.