

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة بلحاج بوشعيب - عين تموشنت
كلية الآداب واللغات والعلوم الإجتماعية
قسم العلوم الاجتماعية



مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع
تخصص: علم الاجتماع عمل و تنظيم

دور ميثاق الآداب و أخلاقيات المهنة في حوكمة المؤسسة الجامعية
دراسة ميدانية بجامعة عين تموشنت بلحاج بوشعيب

تحت إشراف الاستاذ:

- أ.د. محمد رمضان

من إعداد الطالب

-دوبة جيهان

-عبد اللاوي محمد

تاريخ المناقشة: .. / .. / 2022

تمت المناقشة علنا أمام اللجنة المكونة من

اللقب والاسم	الرتبة	الصفة
قناش محمد	أستاذ التعليم العالي	رئيسا
رمضان محمد	أستاذ التعليم العالي	مشرفا ومقررا
طبيبي غماري	أستاذ التعليم العالي	مناقشا

السنة الجامعية: 2021 - 2022

الشكر

لقول رسول الله صلى الله عليه و سلم " من لم يشكر الناس لم يشكر الله " صدق رسول الله

الحمد لله رب العالمين الذي أكرمنا بخدمة رسالة سيدنا محمد سيد المرسلين و حمل راية العلم المبين و الصلاة و السلام على خير خلق الله أجمعين و على اله الطاهرين

نتوجه بالشكر و التقدير للأستاذ و البروفيسور رمضان محمد على كل المجهودات التي بذلها معنا في توجيهنا لانجاز هذا العمل .

كما اخص بالشكر إلى أستاذي الفاضل مسلم عبد القادر الذي كان سندا لي في هذا العمل و منذ بداية المشوار.

و لكل مجتهد نصيب و الكمال لله وحده

فان وفقنا من الله و إن قصرنا فعذرا

الإهداء

أهدي عملي هذا إلى...

إلى أبي أدعوا الله أن يتغمد روحه بواسع رحمته ويسكنها
فسيح جنانه.

أمي غاليتي التي هي أكبر داعم و مشجع لي في طلب العلم
حفظها الله وأطال لي في عمرها إن شاء الله.

أخواتي وأخي سندي حيث كان لهم الأثر الطيب في نفسي
أثناء الدراسة.

وكل من اهتم بدراستي.

والله المعين.

دوبة جيهان

الإهداء :

أهدي مذكرتي إلى من وضع الله الجنة تحت أقدامها
إلى نبع الحب التي حفر إسمها على جدار قلبي إلى من سهرت
الليالي من أجل راحتي إلى منبع الطيبة و الحنان أمي الحبيبة الغالية
إلى من علمني معاني الأبوة إلى الذي نور الطريق لمستقبلي أبي الحبيب
الغالي إلى أخواتي و إخوتي الأعزاء حفظهم الله

عبد اللاوي محمد

الفهرس

الشكر	ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.
الإهداء	II
الفهرس	IV
قائمة الجداول	I
المقدمة	أ-ب
الفصل الأول : مدخل الدراسة	أ
الإشكالية	1
فرضية الدراسة	1
أهداف الدراسة	2
أهمية الدراسة	3
متغيرات الدراسة	3
الفصل الثاني : ماهية ميثاق الآداب و أخلاقيات المهنة	12
تمهيد	12
مصادر أخلاقيات المهنة	18
آليات ترسيخ أخلاقيات المهنة	20
أهمية أخلاقيات المهنة	21
خلاصة	24
الفصل الثالث : حوكمة مؤسسات التعليم العالي	12
تمهيد	24
ماهية الحوكمة	25
مبادئ الحوكمة	26
تعريف مؤسسات التعليم العالي (الجامعات)	30
مفهوم حوكمة الجامعات	31

33.....	مبادئ حوكمة الجامعات
37.....	خلاصة
24	الفصل الرابع : أخلاقيات المهنة كمكون رئيسي لحوكمة الجامعات
38.....	تمهيد
40.....	الهيكل التنظيمي للجامعة
41.....	مجال الدراسة
43.....	أداة الدراسة
44.....	إجراءات تطبيق أدوات الدراسة
44.....	عينة الدراسة
Error! Bookmark not defined.	الخلاصة
58.....	الإقتراحات
59.....	الخاتمة
63	ملخص الدراسة :
64	قائمة المصادر و المراجع

قائمة الجداول

- الجدول رقم 1** 42
توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الجنس.....42
- الجدول رقم 2 :** 42
توزيع أفراد عينة الدراسة من حيث العمر.....42
- جدول رقم 3** 43
توزيع أفراد العينة حسب الرتبة العلمية.....43
- الجدول رقم 04** 47
إجابات العينة حول أخلاقيات المهنة و آدابها بين المسؤولين الإداريين و الأساتذة.....47
- الجدول رقم 05** 48
إستجابات العينة و النسبة المئوية.....48
- الجدول رقم 06** 50
إجابات العينة حول أخلاقيات المهنة و آدابها بين الأساتذة.....50
- الجدول رقم 07** 51
إستجابات العينة و النسب المئوية.....51
- الجدول رقم 08** 52
إجابات العينة حول حوكمة المؤسسة الجامعية.....52
- الجدول رقم 09** 54
إستجابات العينة و النسب المئوية.....54

مقدمة :

تعد أخلاقيات المهنة و آدابها من القيم الأساسية في حوكمة المؤسسات ومكافحة كل أشكال القصور في الحياة العملية ، وهذا يدل علي أهمية الأخلاق بالنسبة للتنظيم و الفرد والمجتمع .

وتمثل الثقافة الأخلاقية عاملا أساسيا في تكوين العامل الملتزم المنضبط والعمل علي تأهيله ، و هذه العملية لا تعود فوائدها علي الأبعاد الفردية فقط و لكن على المؤسسة ككل ويتجلي ذلك في المعايير العملية (العلاقات الإنسانية ، التنظيم)

وموضوع الأخلاق و المهن الأخلاقية من الموضوعات التي شغلت بال العلماء ، ولقد تأثرت أخلاقيات المهنة بتطور مفهوم الإدارة و المؤسسة و الموضوع أضحى اليوم يكتسي صبغة خاصة في ظل تدهور القيم و الأزمان الأخلاقية التي يعيشها المجتمع الإنساني في جميع مناحي الحياة الفردية و المجتمعية .

إننا نعيش حضارة القرن الحادي و العشرين و هي حضارة تتميز بإعادة الإعتبار للتربية و التأهيل و التكوين على ثقافة الأخلاق القيم الراشدة .

لقد إتسمت سياسات حوكمة المؤسسات بالبحث عن الآليات العملية الرشيدة التي تعزز هذه الحوكمة ، و هو ما دفعنا لإختيار موضوع دور أخلاقيات المهنة كإستراتيجية في حوكمة المؤسسة الجامعية .

إن المؤسسة الجامعية كغيرها من مؤسسات المجتمع تعد من أهم الأنساق في المجتمع،للدور الذي تلعبه في تكوين و تزويد المجتمع بالموارد البشرية المؤهلة وفقا للمعايير العالمية ،فالجامعة تعد مؤسسة للأبحاث و منح الشهادات و الإيجارات الأكاديمية و تدريب المهنيين في مجالات عمل معينة كما تولد المعرفة و تحول الفرد من مبتدئ ذو إمكانيات بسيطة غير مؤهلة إلى فرد متعلم متخصص ذو إمكانيات عالية ،و لتصل إلى ما ترمي إليه عليها بالتقيد بالتسيير الحسن لأوضاعها و تقيد جميع الفاعلين داخلها بنظمها و القوانين التي سطرته بالإضافة إلى ما ينص عليه ميثاق الآداب و أخلاقيات المهنة الذي يعد دستور أخلاقي و مجموعة من القيم و المعايير و عبارة عن توجيهات أخلاقية التي تسعى إدارة الجامعة و أعضاء هيئة التدريس و العاملون بها إلى الإلتزام و التقيد بها أثناء أداء وظائفهم .

و من خلال هذه الدراسة حاولنا تحليل و دراسة ميثاق الآداب و أخلاقيات المهنة باعتباره توجهها جديدا ، أضحى السلطة الوصية تسلكه من أجل ترشيد الدور و الترقى إلى مصاف الحضارة الإنسانية و التي تعد فيه ميثاق الآداب و أخلاقيات المهنة آلية عملية حكيمة في حوكمة نشاط و تنظيم و الفعل .

من هذا المنظور فقد ارتأينا أن تتضمن دراستنا أربعة فصول جاءت كالتالي :

الفصل الأول : مدخل الدراسة و الذي تضمن تحديد الإشكالية و الفرضية بالإضافة إلى التعرض إلى أهمية و أهداف الدراسة تم الدوافع لاختيار الموضوع موضوعية كانت او ذاتية و أيضا تحديد المفاهيم الإجرائية مع عرض للدراسات السابقة.

الفصل الثاني: جاء بعنوان ماهية ميثاق الآداب و أخلاقيات المهنة الذي تضمن العناصر التالية :

المفاهيم ، مفهوم أخلاقيات المهنة ، مبادئ أخلاقيات المهنة ، مصادر أخلاقيات المهنة ، آليات ترسيخ أخلاقيات المهنة في المؤسسة و ختمنا الفصل بخلاصة .

الفصل الثالث: بعنوان حوكمة مؤسسات التعليم العالي حاولنا من خلال هذا الفصل إبراز ماهية الحوكمة بصفة عامة و على مستوى الجامعة بصفة خاصة .

الفصل الرابع : أخلاقيات المهنة كمكون رئيسي في حوكمة المؤسسة الجامعية المبني على شقين :

الشق الأول : بينا الأسس المنهجية ، المتمثلة في البطاقة الفنية للجامعة و مجال الدراسة، منهج الدراسة ، مصادر الدراسة ، و مجتمع الدراسة ، أداة الدراسة ، عينة الدراسة .

الشق الثاني : نتائج الدراسة الميدانية و تحليلها ، تضمن عرض البيانات و تحليلها و مناقشة الفرضية وإبراز أهم النتائج المتوصل إليها من خلال الدراسة و خلاصة للفصل .

الفصل الأول : مدخل الدراسة

أولا- الإشكالية

ثانيا- الفرضية

ثالثا- متغيرات الدراسة

رابعا- أهمية الدراسة

خامسا- أهداف الدراسة

سادسا- أسباب إختيار الموضوع

سابعا- المفاهيم الإجرائية

ثامنا- الدراسات السابقة

أولاً: الإشكالية

الواقع يفيد بأن الحياة الجامعية مثقلة لعدد من الممارسات السلبية التي تتنافى و أخلاقيات المهنة و كذلك آدابها،وتفيد دراسات أجريت حول واقع مؤسسات التعليم العالي أن مطبات وعوائق جمة تمنع السير بثبات في تعزيز حوكمة المؤسسات الجامعية ، و هذا ما كرس الممارسات السلبية و التي اشرنا إليها في الفصل سابقا، الأمر الذي فرض على القائمين تفعيل دور ميثاق الآداب و أخلاقيات المهنة .

إن أهم ما تنص عليه بنود هذا الميثاق : يتمثل في حقوق و إلتزامات الأستاذ و علاقته مع من حوله سواء الطالب أو الموظف في الجامعة ،كالإحترام المتبادل ،النزاهة في العمل والبحث العلمي ، الكفاءة ، المسؤولية.

وهذه القيم من شأنها أن تنعكس إيجابا على تعزيز حوكمة المؤسسة الجامعية و كل هذا الأساس فان الدراسة الحالية تتوجه للإجابة عن السؤال الرئيسي هو :

- ما مدى التقيد و التطبيق الفعلي لميثاق الآداب و أخلاقيات المهنة و نجاعته في إرساء معالم الحوكمة في مؤسسات التعليم العالي بجامعة عين تموشنت؟

و يتفرع من السؤال الرئيسي هذا ثلاثة أسئلة فرعية:

- 1- أخلاقيات المهنة و آدابها لدى الأساتذة في علاقتهم مع الزملاء في جامعة عين تموشنت ؟
- 2- أخلاقيات المهنة و آدابها لدى الأساتذة في علاقتهم مع الإدارة في جامعة عين تموشنت ؟
- 3- أخلاقيات المهنة و آدابها لدى الأساتذة والهيئة الإدارية في حوكمة المؤسسة في جامعة عين تموشنت ؟

ثانياً: فرضية الدراسة

إن السؤال الأساسي الذي نحاول الإجابة عليه:

– من خلال الأبعاد و المؤشرات الثلاث التي تم ذكرها سابقا

و على هذا الأساس نضع الفرضية التالية و نحاول اختبار مدى صدقها:

إن الالتزام بميثاق الآداب و أخلاقيات المهنة و ممارستها في الواقع العملي له دور في حوكمة المؤسسة الجامعية.

من هذه الفرضية العامة تتفرع عدة فرضيات جزئية :

- التزام المسؤولين الإداريون بميثاق الآداب و أخلاقيات المهنة مع الأساتذة و ممارسته في واقع حوكمة المؤسسة الجامعية (و يكشف عن هذه الفرضية بالبعد الخاص بالمسؤولين الإداريين مع الأساتذة) .

- التزام الأساتذة بميثاق الآداب و أخلاقيات المهنة نحو زملائهم و ممارسته في واقع حوكمة المؤسسة الجامعية (و يكشف عن هذه الفرضية بالبعد الخاص بالأساتذة مع زملائهم) .

- إن الامتناع عن الالتزام بميثاق الآداب و أخلاقيات المهنة و ممارسته في الواقع من قبل المسؤولين الإداريين و الأساتذة يؤثر سلبا على تطبيق و إرساء الحوكمة في المؤسسة الجامعية (و يكشف عن هذه الفرضية بالبعد الخاص بالحوكمة) .

سوف يتم اختيار هذه الفرضية ميدانيا باستعمال استمارة المقابلة المقننة كأداة لجمع البيانات فضلا عن الملاحظة بدون مشاركة "مضى على وجودنا بالجامعة 5 سنوات – عايشنا أوضاعا و أحداثا و تكونت لدينا أفكار و اتجاهات نحو العديد من القضايا "

سنقوم بتوجيه أسئلة الاستمارات إلى الأساتذة: أساتذة من كلية الآداب و العلوم الاجتماعية و يضاف إليهم الأساتذة المعنيين في مناصب إدارية: عمداء الكلية، رؤساء الأقسام، نواب رئيس الجامعة.

ثالثا: أهداف الدراسة

تهدف الدراسة الحالية أساسا إلى التعرف عن:

- مدى التزام الأساتذة لميثاق الآداب و أخلاقيات المهنة في جامعة عين تموشنت من خلال أحكام و مبادئ الميثاق التي تحكم العلاقات فيما بينهم و فيما بينهم و الإدارة .

- استكشاف العلاقة بين الإلزام بأخلاقيات المهنة و آدابها و تعزيز الحوكمة في جامعة عين تموشنت .

- المعوقات التي تحول دون ممارسة أخلاقيات المهنة و آدابها و ازدياد (تذليل) الحوكمة في جامعة عين تموشنت .

- تقديم مقترحات و حلول عملية تساهم في تعزيز و تطوير ميثاق الآداب و أخلاقيات المهنة بما يفعل حوكمة المؤسسة .

رابعاً: أهمية الدراسة

تتلخص أهمية الدراسة في التالي :

- يعتبر ميثاق الآداب و أخلاقيات المهنة من الآليات العملية في تعزيز و تطوير الحوكمة ، و قد أضحي المفهومين (الأخلاقيات والمهنة) من المفاهيم الأساسية في الإدارة الحديثة .
- تساهم أخلاقيات المهنة و الحوكمة في الترقى بالمؤسسة في حضارة القرن الحادي و العشرين – حضارة المادة الاعتراف لثقافة الأخلاقية و الحكم الراشد .
- التنمية لموضوع خصب جدير بالأبحاث العلمية المستقبلية ليس فقط في مجال السوسيولوجيا و لكن أيضا في مجال ما أضحي يعرف بالمنهج البيئي : منهج حضارة القرن الحادي و العشرين .

خامساً: متغيرات الدراسة

أ- المتغير المستقل

- ميثاق الآداب و أخلاقيات المهنة .

ب- المتغير التابع

حوكمة جامعة عين تموشنت .

سادساً: أسباب اختيار الموضوع

أ- أسباب موضوعية :

- ندرة الأبحاث و الدراسات التي تمتنت هذا الموضوع على مستوى الجامعات عامة و جامعتنا خاصة ما دفعنا لإختيار الموضوع و تثمين البحوث و المكتبة العلمية .
- الأهمية التي يحظى بها موضوع ميثاق الآداب و أخلاقيات المهنة في الوقت الحالي كان دافعا لإختيارنا للموضوع .
- الأوضاع التي تعيشها الجامعة الجزائرية في الوقت الراهن نتيجة للتدهور الوضع الأخلاقي داخل الحرم الجامعي ما يستوجب علينا إختيار و دراسة الموضوع و التقصي عن جوانبه.

ب- أسباب ذاتية :

- باعتبار الباحث جزء من المجتمع و كونه كان طالبا داخل المؤسسة الجامعية و لديه صورة واقعية لوضع أخلاقيات المهنة و يسعى للتعريف بها و نشرها للدور الكبير الذي تبليه في تحسين السلوك الوظيفي في المؤسسة

- الرغبة في الوقوف على دور و أهمية الآداب و أخلاقيات المهنة في حوكمة الجامعة

- الميل إلى الدراسة كونها تمس الواقع الذي تعيشه و المؤسسة التي ننتمي إليها باعتبارنا طلاب و على اتصال مباشر مع مختلف شرائحها سواء أساتذة أو إداريين أو طلاب ما يوفر لنا معطيات و حقائق تساعدنا في معرفة الوضع الحقيقي لهذه الأخلاقيات و الآداب داخل المؤسسة و الدور الذي تقدمه.

سابعاً: المفاهيم الإجرائية

أ- الميثاق

تفيد كلمة ميثاق في المعنى اللغوي و الإصطلاحي مايلي :

- لغة: "موثق، عهد "ميثاق عدم الإعتداء-بيني و بينه ميثاق(الذين يوفون بعهد الله و لا ينقضون الميثاق ﴿سورة الرعد الآية 20

- إتفاق جماعي " الميثاق الوطني – الميثاق الثقافي لجامعة الدول العربية – ميثاق هيئة الأمم المتحدة" (قن) ما يتعهد أو يتحالف عليه رسميا شخصان أو أكثر، رابطة تتألف من أجل عمل مشترك .

ميثاق حقوق الإنسان : (قن) قانون الأفراد ، خلاصة الحقوق الأساسية لمجموعة من الناس .¹

- إصطلاحا : " هو العقد المؤكد إما بيمين او بوعيد محدد و قد عرف الإمام ابو جعفر الطبري الميثاق بقوله "الميثاق من الوثيقة وهي إما بيمين وإما بعهد او غير ذلك من الوثائق ""².

ويقصد بكلمة ميثاق في الدراسة الحالية ، المبادئ و الأحكام التي ينص عليها ميثاق الآداب و الأخلاقيات الجامعية لوزارة التعليم العالي و البحث العلمي 2021

ب- الآداب

¹ www.arabdict.com، تم الإطلاع عليه في 2022/06/08 م،س10:45

² www.almrsal.com، تم الإطلاع عليه في 2022/06/08 م،س11:00

- لغة : "قال الأزهرى في بيان المناسبة بين الأدب و الدعاء - : "سمي أدبا لأنه يأدب (الناس الذين يتعلمون)

الى المحامد و ينهاهم عن المقابح ، يؤدبهم اي "يدعوهم ""¹.

- إصطلاحا : " يقصد بالأداب العامة مجموعة الأسس و القيم الأخلاقية التي يقوم عليها البنيان الأساسي

للمجتمع و التي تؤدي مخالفتها الي تفكك المجتمع و إنحلاله"²

يقصد بكلمة الآداب في الدراسة الحالية هي مجموعة السلوكات و القيم الأخلاقية الصادرة من الفرد في علاقاته مع الآخرين .

ت- الأخلاق

- لغة : " جمع خلق ، الخلق بضم اللام و سكونها – هو الدين و الطبع و السجية و المروءة ، و حقيقته ان

صورة الإنسان الباطنة و هي نفسه و أوصافها و معانيها المختصة بها بمنزلة الخلق لصورته الظاهرة و أوصافها و معانيها "

- إصطلاحا : " عرفها الجرجاني بانها : (عبارة عن هيئة للنفس راسخة تصدر عنها الأفعال بسهولة و يصير

من غير الحاجة الي فكر و روية ، فإن كان الصادر عنها الأفعال الحسنة كانت الهيئة خلقا حسنا ، وان كان الصادر منها الأفعال القبيحة سمية الهيئة التي يا مصدر ذلك خلقا سيئا"³

ويقصد بكلمة الأخلاق في دراستنا الحالية هي السلوكات و الأفعال التي يتحلي بها الفرد في تفاعلاته مع الغير سواء كانت حسنة او ذميمة

ث- المهنة

- لغة : "هو العمل المقدس للناس لكسب الغذاء و المعيشة ، و هو خدمة مدفوعة الأجر ، في حين ان العمل بالمفهوم هو أحد مراحل العمل ، من خلاله يتم تقديم العديد من الأنشطة للمجتمع ، والتي يتم تقديمها بتنسيقات من قبل موظف واحد او أكثر "⁴

- إصطلاحا : "هي مجموعة أهداف يهتم بها العاملين لتحقيقها في المجالات المختلفة و المتنوعة ، لهذا فإن

المهنة يقصد بها قدرة الشخص المرتفعة على أداء متطلبات العمل المطلوبة منه "¹

¹ www.magaall.com ،تم الإطلاع عليه في 2022/06/08 م،س11:30

² www.mohamah.com،تم الإطلاع عليه في 2022/06/09 م،س14:00

³ www.dorar.net.com،تم الإطلاع عليه في 2022/06/09 م،س15:20

⁴ <https://jwbni.com>،تم الإطلاع عليه في 2022/06/10 م،س10:00

و تفيد كلمة المهنة في دراستنا الحالية بأنها نشاط مصقول بمجموعة من المهارات يكتسبها الفرد لأداء عمله وفق المعايير المطلوب.

ج- الحوكمة

- لغة: يعد لفظ الحوكمة من الألفاظ الحديثة في اللغة العربية، تم إقراره في القاهرة من مجمع اللغة العربية عام 2002، و هذه الكلمة ترجمة للكلمة الإنجليزية *governance* و التي لها أكثر من معنى و لكن (حكم) هو الأقرب للحوكمة.²

- **إصطلاحا:** "إن الحوكمة هي مجموعة من القواعد و القوانين و المعايير و الإجراءات التي تجري بموجبها إدارة المنظمات، و الرقابة الفاعلة عليها، و يقع على عاتقها مسؤولية تنظيم العلاقة بين الأطراف الفاعلة في المؤسسة"³

و يفيد مفهوم الحوكمة في دراستنا إلى نظام للتسيير الحسن للمؤسسة و ضبط الحياة العملية لموظفيها .

ح- المؤسسة الجامعية

- "لغة: "مؤنت الجامع و هو الإسم الذي يطلق على المؤسسة الثقافية التي تشمل على معاهد التعليم العالي في أهم فروعها "

- **إصطلاحا :** "لقد تعددت و اختلفت تعاريف العلماء و المفكرين للجامعة فمنهم من يعرفها على أنها كل أنواع الدراسات أو التكوين الموجه للبحث التي تتم بعد مرحلة الثانوية على مستوى مؤسسة جامعية أو تعليمية أخرى معترف بها كمؤسسات التعليم العالي من قبل السلطات الرسمية للدولة"⁴

و من خلال دراستنا الحالية فالجامعة هي صرح علمي لتلقي العلوم و المعارف و إنتاج العقول الراقية .

¹ www.m7et.com، تم الإطلاع عليه في 10/06/2022 م، س10:45

² www.mqaall.com، تم الإطلاع عليه في 10/06/2022 م، س11:15

³ www.mawdoo3.com، تم الإطلاع عليه في 10/06/2022 م، س12:20

⁴ www.fr.scribd.com، تم الإطلاع عليه في 10/06/2022 م، س12:45

ثامنا: الدراسات السابقة

-الدراسة الأولى:

أسامة محمد خليل الزيناتي، دور أخلاقيات المهنة في تعزيز المسؤولية الاجتماعية في المستشفيات الحكومية الفلسطينية مجمع الشفاء الطبي نموذجاً، قدمت هذه الرسالة لاستكمال متطلبات الحصول على درجة الماجستير في برنامج القيادة و الإدارة، جامعة الأقصى، تخصص قيادة و إدارة، أكاديمية الإدارة و السياسة للدراسات العليا بالمشاركة مع جامعة الأقصى، 1436هـ-2014م

- تمثلت هذه الدراسة في التعرف على دور أخلاقيات المهنة في تعزيز المسؤولية الاجتماعية في المستشفيات الحكومية الفلسطينية مجمع الشفاء الطبي نموذجاً باعتبار أن الأخلاق أمر مهم في مختلف العلاقات فقد حث إليه ديننا قبل القوانين و النصوص التي شرعت و يعتبر الجانب الأخلاقي جانب مهم بنية الشخصية إذ يختص بالقيم و العادات و المعايير و يساعدنا في الوصول إلى درجة كبيرة من السوية و تدل على مدى الاتساق السلوكي مع المعايير الأخلاقية في المجتمع و هي جزء متين في المهن كافة و بالأخص الطب حيث ركز الباحث على الأخلاق في هذا المجال الذي يعد أكبر ميدان يستهدف العلاقات الإنسانية و الاجتماعية و نتيجة لتأثر الأخلاق الطبية مع تطور مفهوم حقوق البشر خاصة في العالم الذي نعيشه فهو متعدد المفاهيم و الثقافات الذي من شأنه يعدد التقاليد الأخلاقية فنعتبر الاتفاقيات الدولية الخاصة بحقوق البشر قاعدة الأخلاقيات الطبية المتبناة و كذلك بروز عدة مفاهيم حديثة في عالم المنظمات الصحية في العالم التي تهتم بجودة الخدمة المقدمة للمرضى و تركيز على البيئة الداخلية و الخارجية و سلامة المرضى و المخابر لأجل تحقيق مستوى عالي في خدمة المرضى و رضاهم و هذا لا يتحقق إلا عندما تتواصل مع المريض بحد ذاته و نتيجة لظهور بعض المظاهر السلبية التي تصدر عن العاملين في المشفى و المراكز الصحية في غزة من خلال دراسة واقع المؤسسات الصحية الفلسطينية لعدم توفر قواعد محددة توجه سلوك الموظف معاملته للمستفيدين من الخدمات الصحية على مبدأ أخلاقيات المهنة -المساواة بين الجميع ... و هذا ما دفع بالباحث لإجراء الدراسة بهدف التعرف على واقع دور أخلاقيات المهنة في تعزيز المسؤولية الاجتماعية في المجتمع الصحي في قطاع غزة و من خلال هذا جاء تساؤل الدراسة كالآتي: ما دور أخلاقيات المهنة في تعزيز المسؤولية الاجتماعية في المستشفيات الحكومية بقطاع غزة ؟ و يتفرع إلى أسئلة فرعية جاءت كما يلي بجزئين :

الجزء الأول: واقع أخلاقيات المهنة لدى أصحاب المواقع الإشرافية في مجمع الشفاء الطبي بغزة .

1- ما واقع أخلاقيات المهنة لدى أصحاب المواقع الإشرافية نحو الإدارة العليا في مجمع الشفاء الطبي بغزة ؟

2- ما واقع أخلاقيات المهنة لدى أصحاب المواقع الإشرافية نحو زملاء العمل في مجمع الشفاء الطبي بغزة؟

3- ما واقع أخلاقيات المهنة لدى أصحاب المواقع الإشرافية نحو المرؤوسين في مجمع الشفاء الطبي بغزة؟

4- ما واقع أخلاقيات المهنة لدى أصحاب المواقع الإشرافية نحو المجتمع المحلي في مجتمع الشفاء الطبي بغزة؟

الجزء الثاني: ما واقع المسؤولية الاجتماعية لدى أصحاب المواقع الإشرافية في مجمع الشفاء الطبي بغزة؟

1- ما واقع المسؤولية الشخصية الذاتية لدى أصحاب المواقع الإشرافية في مجمع الشفاء الطبي بغزة؟

2- ما واقع المسؤولية الجماعية لدى أصحاب المواقع الإشرافية في مجمع الشفاء الطبي بغزة؟

3- ما واقع المسؤولية الدينية والأخلاقية لدى أصحاب المواقع الإشرافية في مجمع الشفاء الطبي بغزة؟

4- ما واقع المسؤولية الوطنية لدى أصحاب المواقع الإشرافية في مجمع الشفاء الطبي بغزة؟

-أهم ما توصل إليه من خلال هذه الدراسة انه حظي بعد أخلاقيات المهنة نحو الإدارة العليا على المرتبة الأولى تلا ذلك أخلاقيات المهنة نحو الزملاء و جاءت أخلاقيات المهنة نحو المجتمع المحلي في المرتبة الثالثة ثم في المرتبة الرابعة الأخلاقيات نحو العاملين و توصل إلى انه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 و متوسط استجابة المبحوثين حول دور أخلاقيات المهنة و لا توجد فروق إحصائية تعزى لمتغير عدد سنوات الخدمة و يوصي الباحث بتطبيق ميثاق أخلاقيات المهنة في العمل الصحي الفلسطيني ليكون داعماً للقوانين الخاصة بالعمل الصحي في فلسطين و إنشاء لجان دعم و مساندة مكونة من المجتمع المحلي للقطاع الصحي لتوعية الأفراد.

التقييم:

كانت هذه الدراسة قيمة استنتج من خلالها الدور الفعال لأخلاقيات المهنة في الرفع من الأداء المهني في المستشفى و دوره الكبير في تعزيز العلاقات بين الأفراد داخل القطاع الصحي .

-الراسة الثانية :

بلقا يد محمد جواد، دور المسؤولية الاجتماعية و أخلاقيات الأعمال في الرفع من دعاء الموارد البشرية ،دراسة تطبيقية لعينة من مؤسسات الغرب الجزائري رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في إدارة الأعمال و حوكمة الشركات ، جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان،كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير .2018-2019

قديمًا كانت الشركات تمارس مختلف أعمالها بحرية كبيرة دون الاهتمام بالآثار و الانعكاسات التي قد تتسبب فيها هذه الأنشطة على المحيط الذي تماس فيه هذه المنظمات حيث كان يقتصر دور هذه المؤسسات على أساس تعظيم الربح و فقط دون أن تقوم بأي دور اجتماعي لأنه يقع خارج نطاق اللاحياتها إلى أن بدا ظهور في الآونة الأخيرة في الأدبيات الاقتصادية الحديثة مجموعة من المفاهيم الجديدة التي تعكس بمجملها ما يشهده العالم من تغيرات بنيوية جذرية و تحولات فكرية واسعة النطاق .فكل يوم تظهر في الأفق مصطلحات حديثة كالمسؤولية الاجتماعية و أخلاقيات العمل من خلال طرح التساؤلات التالية :

1-لماذا المسؤولية الاجتماعية للشركات و أخلاقيات الأعمال اليوم ؟

2-أي تعريف يمكن أن يعطي للأخلاقيات و المسؤولية الاجتماعية في مجالات المنظمة و علوم التسيير

3-ما مدى تبني الأخلاقيات و المسؤولية الاجتماعية في المنظمة ؟

4-ما هي طبيعة البرامج المسؤولية الاجتماعية التي تمارسها المؤسسات محل الدراسة ؟

توصل في الأخير إلى مجموعة من النتائج من بينها المساهمة الكبيرة و المباشرة لحقوق الموظف و الرعاية الصحية و ظروف العمل في تحقيق أبعاد أداء الموارد البشرية الثلاثة أي أنها تساهم في رفع الأداء للموارد البشرية من شأنه أن يبين أن الموظف الجزائري يعطي أولوية كبيرة لمكانة عمله و راحته كذلك و عي العامل الجزائري بحقوقه الخاصة و ان توفرها يسمح له بتحسين أدائه.توفير جو يسوده الاستقامة والصدق و العدالة و النزاهة سوف يدفع بالمواطن إلى الرفع من أدائه و تحسن أساسيات و إلزامية لدى الموظف الجزائري بحكم انتماءه إلى الدين الإسلامي و الأعراف و التقاليد السائدة في المجتمع.

- التقييم:

كانت هذه الدراسة جد قيمة،أبانت عن دور الرقابة الداخلية في مكافحة الفساد الإداري.

كما أبرزت دور مدونة أخلاقيات المهنة الجمركية في مكافحة الفساد الإداري كما يبينه دور أخلاقيات المهنة على عمل مدقق الجمركي .

-الدراسة الثالثة :

زروقي يجي , أخلاقيات الأعمال و الفساد الإداري للمواطن العام , دراسة حالة مديرية الضرائب لولاية تلمسان, رسالة الدكتوراه في العلوم الاقتصادية، جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان, كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، تخصص لتسيير. 2016-2017.

- تعتبر أخلاقيات الأعمال و الفساد الإداري من أهم المواضيع التي تستقطب الباحثين في علم الاقتصاد لانتشارها بشكل ملفت للأنظار خاصة في وقتنا الحالي و ما تخلفه من سلبيات و آثار تنعكس على نظام المؤسسة و سيرورتها عامة و على المواطن خاصة حيث نهدف من خلال هذه الدراسة إلى تحليل المداخل الأساسية لهذين المفهومين مع دراسة حالة مديرية الضرائب لولاية تلمسان مع طرح الأسئلة التالية :

- 1- ما هو مفهوم أخلاقيات الأعمال و دوره الاستراتيجي في المنظمات الحديثة ؟
 - 2- ما هو الفساد الإداري ما تأثيراته و تكاليفه على التنمية ؟
 - 3- ما هو تصور و إدراك أخلاقيات الموظف العام في الجزائر على ضوء الدراسة الميدانية المقترحة ؟
- و توصل من خلالها إلى النتائج التالية :

- السلوك الوظيفي لعمال مصالح الضرائب يتأثر بالتربية و التكوين العام .
- أخلاقيات المهنة تؤثر على علاقة موظف مصالح الضرائب بالمكلفين بالضريبة و على سلوكه خارج العمل على أن البيئة الأخلاقية المؤسساتية الخارجية و العلاقات الأخلاقية الناشئة بين الموظف و زملائه في العمل لها دور في السلوك الوظيفي .
- الرضا الوظيفي يزداد كلما كانت أخلاقيات المهنة متطورة.

-التقييم :

الدراسة كانت قيمة و جد شاملة حول الموضوع المدروس لمحاولتها لاستنتاج اثر أخلاقيات المهنة في الأداء الوظيفي و إبراز قيمته الكبيرة في تسيير المؤسسة و محاربة الفساد الإداري.

الفصل الثاني :ماهية ميثاق الآداب و أخلاقيات المهنة

- تمهيد

- أولا : المفاهيم

- ثانيا : مفهوم أخلاقيات المهنة

- ثالثا : مبادئ أخلاقيات المهنة

- رابعا : مصادر أخلاقيات المهنة

- خامسا : آليات ترسيخ أخلاقيات المهنة في المؤسسة

- سادسا : أهمية أخلاقيات المهنة

- خلاصة

تمهيد :

أن الأخلاق التي تصدر عن الهيئة الراسخة في النفس ليس فقط بقوة التأثير الاجتماعي أو عامل سياسي أو قانوني و إنما تعد صورة باطنة للفرد التي تترجم إلى سلوكيات يقوم بها الفرد أثناء تعاملاته مع الآخرين وما تكتسبه الأخلاقيات من قيمة و اثر كبير في حياة الأفراد الخاصة و العملية جعلها تحظى باهتمام كبير من ذوي الاختصاص و اللجان و الهيئات الرسمية التي تقوم برسمها و تعتمدها مختلف المؤسسات سواء اقتصادية – سياسية – اجتماعية – خدمتية و غيرها من المؤسسات ظهرت و انتشرت الأخلاقيات بمفهوم أخلاقيات المهنة التي تعد مجموعة من المبادئ و المعايير التي تعتبر أساسا للسلوك المستحب للأفراد الممارسين لمهنة معينة و التي يتعهدون بالالتزام بها و التقيد و تفاني في ممارستها داخل المؤسسات و من خلال هذا الفصل سنتوجه لمعالج أخلاقيات المهنة تعريفها مبادئها و مصادرها و الآليات المستعملة لترسيخها في المؤسسات

- أولا : المفاهيم

أ- الميثاق:

"الذين يوفون بعهد الله و لا ينقصون الميثاق" – سورة الرعد آية 20-

- يعتبر الميثاق اتفاق أو رابطة أو تعاهد، ورقة تحمل بطياتها مجموعة من المبادئ و الركائز يتفق عليه فردين او اكثر حول قضية معينة و ملزمون باحترامها و الاحكام في العمل به في ممارستهم، نجد امثلة عن الميثاق مايلي :

- الميثاق الثقافي لجامعة الدول العربية .

- ميثاق هيئة الامم المتحدة .

- ميثاق حقوق الانسان .

من خلال هذه المواثيق نستخلص ان الميثاق يمثل ارضية تستلهم منها مجموعة من القوانين الضابطة و المسيرة لقضية ما .

ب- الآداب :

- نقصد بالآداب احترام الفرد لذاته او لا ثم احترامه لمن حوله و بمعنى آخر هي مجموعة السلوكات الحسنة و القيم التي تصدر من الفرد في تعامله مع الآخرين .

و بمعنى آخر فان الآداب تعد أداة مرجعية توجه و تضبط السلوك الأخلاقي للأفراد في الحياة، و يعرفها قاموس مرشد الطلاب كمايلي :

"الاخلاق، العلوم، و المعارف و القواعد و الشروط التي توضع لفن او لعمل ما يليق بالشيء او بالشخص "آداب السلوك" "1"

1- مرشد الطلاب، طبعة جديدة منقحة و مزينة مع لوحات مصورة، المرشد الجزائرية للنشر و التوزيع، ص18.

ت- الأخلاق :

- هي مجموعة من الصفات و السلوكات التي يتحلى بها الفرد ولا يقتصر مفهوم الأخلاق على الأخلاق الحميدة فقط و إنما الأخلاق الذميمة كذلك فهي تشمل كل سلوك صادر عن الفرد فالخلق لا يتكون في النفس فطرة و انما يكون بالأعمال المتكررة في حياة الفرد من خلال تعاملاته لقول رسول الله صلى الله عليه و سلم "كل مولود يولد على فطرة فأبواه يهودانه أو ينصرانه أو يمجسانه " ،يعني ان الخلق الصادر عن الفرد ناتج عن تجارب خاضها في حياته .

وإلا أن مصطلح الأخلاق من الخلق و هذا يدل على كل ما هو جيد و حسن و التي بها تبنى قاعدة سلوكية ضابطة متوافقة مع المعايير الخاصة بالمجتمع و أفراده ملزمون على التحلي بها في السلوكات الصادرة منهم .

"و يرى علماء الاجتماع أن الأخلاق تعني "قاعدة من قواعد السلوك يلتزمها الإنسان الذي يعيش في جماعة"

و يعرفها الباحث "بأنها مجموعة من القيم الدينية المنبثقة من القران و السنة النبوية المشروعة التي يتحلى بها الإنسان المسؤول و التي لها تأثير واضح على السلوك العام أو الخاص"¹.

ث- المهنة :

تعد المهنة نشاط مكون و عمل مصقول بمجموعة من المهارات يكتسبها الفرد لأداء عمله بالمستوى المطلوب داخل المؤسسة سعيا لتحقيق أهدافها المسطرة و العمل على بلوغ أهدافها .

و عرفت موسوعة العلوم الاجتماعية في مقالها عن المهنة "بأنها ميزة امتلاك أسلوب فكري معين مكتسب بالتدريب الخاص و الذي بالإمكان تطبيقه في كل نواحي الحياة المختلفة" و كما تعرف المهنة على أنها "الحرفة التي تشتمل على مجموعة من المعارف العقلية و هذا ما يشكل المضمون العقلي او الفكري للمهنة بالإضافة إلى مجموعة ممارسات أو خبرات أو تطبيقات تهيكلمهنة"²

¹ هشام نعيم أبو طبيخ، مدى التزام مديري المدارس الأساسية الدين بأخلاقيات مهنة التعليم في محافظة غزة من وجهة نظر المعلمين، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، الجامعة الإسلامية بغزة ، عمارة الدراسات العليا، كلية التربية، قسم أصول التربية، ص67

² المرجع نفسه، ص78

خلال التطرق إلى تعريف هذه المفاهيم مكنت من بلورة مفهوم عام لأخلاقيات المهنة.

- ثانيا : تعريف أخلاقيات المهنة :déontologie :

والذي نعني به مجموعة من القيم و المعايير الخاصة بمهنة معينة يلتزم و يتقيد بها عمال المهنة في أدائهم لمهامهم داخل المؤسسة كما نلاحظ تطرق مختلف العلماء و ذوي الاختصاص لتعريفه و نذكر بعض التعريفات لمفهوم أخلاقيات المهنة :

- حيث عرفها السكارنة : "بأنها مجموعة من المبادئ و المعايير التي تقدم مرجعا للسلوك المطلوب لأفراد المهنة الواحدة و التي يعتمد عليها المجتمع في تقييم أدائهم إيجابا أو سلبا "

- و يعرفها المشوخي بأنها : "المبادئ و المعايير التي تعتبر أساسا لسلوك أفراد المهنة المستحب و التي يتعهدون بالتزامها و مراعاتها و عدم الخروج على إحكامها"¹

و باعتبار أخلاقيات المهنة مجموعة من القيم و الصفات يتفق عليها أفراد المهنة حول ما هو حق بالنسبة لهم و يعتمدونه في تعاملاتهم و سلوكياتهم و تنظيم أمورهم في حدود أداء المهنة ، و هذا ما لخصه الباحث في تصنيف الصفات الأخلاقية لخمسة مجموعات جاءت كالتالي :⁽²⁾

1- الطهارة و القدسية: المتمثلة في صفاء و حسن السلوك ما ينتج عنه جودة في الأداء المقدم .

2- الاستقامة: والتي تظهر من خلال الصدق و المشورة و الوفاء بين العاملين .

3- التعاون : و يبرز من خلال إرساء معاني الأخوة و التضامن و الإحترام .

4 - الأمانة : و تتمثل في حفظ الأسرار و كتمها و عدم إستغلالها و الكذب .

5 - المحبة: و تتمثل في خصال حسنة كالإيثار و الإحسان و المودة بين الأفراد

¹ أسامة محمد خليل الزيناتي، دور أخلاقيات المهنة في تعزيز المسؤولية الاجتماعية في المستشفيات الحكومية الفلسطينية مجمع الشفاء الطبي نموذجاً، قدمت هذه الرسالة لإستكمال متطلبات الحصول على درجة الماجستير في برنامج القيادة و الإدارة، جامعة الأقصى، تخصص قيادة و إدارة، أكاديمية الإدارة و السياسة للدراسات لعليا بالمشاركة مع جامعة الأقصى، ص 14 .

² - المرجع نفسه ، ص 14

و تعرف أخلاقيات المهنة على أنها " مجموعة القيم و النظم المحققة للمعايير الإيجابية العليا المطلوبة في أداء الأعمال الوظيفية التخصصية ، و في أساليب التعامل داخل بيئة العمل و مع المستفيدين و في المحافظة على صحة الإنسان و سلامة البيئة ."¹

كما تعرف أخلاقيات المهنة كما يلي :

"جملة الأسس، و المبادئ و المثل التي يلتزم بها أفراد المهنة عند ممارستها لمهنتهم، و ذلك حفاظا على مستوى المهنة، و على حقوق المنتسبين لها " و كذا تعرف بأنها ""المبادئ و المعايير التي تعتبر أساسا لسلوك أفراد المهنة المستحب و التي يتعهدون بالتزامها و مراعاتها و عدم الخروج على أحكامها "²

- ثالثا : المبادئ الأساسية لأخلاقيات المهنة

تعد الأخلاق ضرورة فعالة في تحسين و تسيير العمل داخل المؤسسة و التي تقوم على مجموعة من المبادئ الضرورية لخلق جو علمي ملائم و تفيد الدراسات أن أخلاقيات المهنة تركز على مجموعة من المبادئ تم تلخيصها كالتالي:⁽³⁾

أ- النزاهة و الإخلاص:

يندرج مفهوم النزاهة و الأمانة ضمن المفاهيم الواسعة لمفهوم الإخلاص فهو منطلق أخلاقي ثابت و جزء من شخصية الفرد و مبادئه.

فرفض و مقاومة الفساد يتحقق بتحلي الأفراد بالنزاهة و الأمانة و الإخلاص في العمل داخل المؤسسة بداية بالذات قبل أن تشمل الغير لبناء مؤسسة ذات معايير أخلاقية متجسدة في الممارسات المثالية .

ب- الحرية الأكاديمية:

تكمن الحرية في إعطاء المساحة الكاملة للفرد للقيام بما هو حق له حيث تقوم المؤسسات التعليمية بمنح الحرية التامة للفاعلين داخلها بأداء نشاطاتهم العلمية دون تقييد أو إكراه أو مضايقة.

¹ -قشام إسماعيل و شقراني محمد،التزامات الأستاذ الجامعي بأخلاقيات المهنة و دورها في رفع مستوى الجامعة الجزائرية،مجلة الباحث للعلوم الرياضية و الإجتماعية،العدد(03)،جامعة زيان عاشور بالجلفة،ص359

² -نافظ سليمان الحعب،أخلاقيات مهنة التعليم بين الأصالة و المعاصرة،ط:3،دارالخليج للنشر و التوزيعالأردن،ص50

³ -وزارة التعليم العالي و البحث العلمي،ميثاق الأخلاق و الآداب الجامعية،الجزائر،ص2

ت- المسؤولية و الكفاءة : (1)

تعتبر المسؤولية و الكفاءة مفهومين متكاملين فالمسؤولية تنطبق على الفرد الملتزم بكل ما يصدر منه قولاً أو فعلاً والكفاءة هي قدرة الفرد على استخدام الموارد المتاحة له وفق مخطط، ويعززان هذان المفهومين من خلال تسيير المؤسسة الذي يكون قائماً على الديمقراطية و الأخلاق و عليها ضمان التوازن بين ضرورة فعالية دور الإدارة و الاشتراك في اتخاذ القرار فبالنسبة للجامعة فان المسائل العلمية و أهم فن أي قضية داخل المؤسسة .

ث- الاحترام المتبادل:

يعد الاحترام من أهم المبادئ و الصفات التي ركزت عليها أخلاقيات المهنة فالمؤسسة تركز على احترام الجميع ، احترام الذات الذي يرتكز بدوره على احترام الذات لذا يتوجب على الجميع تفادي كل أنواع الصنف (الرمزي أو المادي أو اللفظي) وان تكون علاقتهم ببعض علاقة أخوة و محبة متبادلة و احترامهم لبعضهم البعض بغض النظر عن مستوى و مكانة كل فرد .

- وجوب التقيد بالحقيقة و الموضوعية ، الفكر النقدي .

إن المعرفة مبنية أساسياً لأي مؤسسة فمن دونها لا يمكن للمؤسسة بلوغ و تحقيق أهدافها.

فالمؤسسة تسعى لتبليغ المعرفة التي تركز على مبدئين أساسيين ألا وهما:

- تقصي الحقيقة .

-اعتماد الفكر النقدي.

- و يقوم البحث العلمي على الأمانة الأكاديمية و ذلك لتوفر مجموعة من الركائز و يجب توفرها بالكفاءة و الملاحظة النقدية للأحداث و التجريب و مقارنة وجهات النظر ووجهة المصادر و الصرامة الفكرية كلها ركائز تسعى من خلالها للتقيد بالحقيقة العلمية .

1- المرجع السابق، ميثاق الأخلاق و الآداب الجامعية، ص3

ج- الإنصاف: (1)

يمكن الإنصاف في شخصية الفرد العادلة البعيدة عن الذاتية .

و يمكن توظيفها من خلال مفهومين الموضوعية و عدم التحيز إذ يعتبران شرطان أساسيان لعملية إنصاف و تقييم العمل المقدم التي من خلالها يوظف و يرقى أو يعين في مناصب تليق به و بالعمل الذي قدمه .

ح- احترام الحرم الجامعي:

بالنظر للمكانة الراقية للجامعة فان جميع الفاعلين داخلها يسعون و يساهمون في إعلاء شأن الحريات الجامعية التي من خلالها تضمن خصوصيتها و تردع كل ممارسة تمس مبادئ و قيم الجامعة و هذا ما لمسناه من خلال تفردنا و عدم خوض أي نشاط سياسي .

- رابعا : مصادر أخلاقيات المهنة

تفيد الدراسة إلي إشارة رواد علم الإجتماع الي ان الضمير الأخلاقي عند الفرد يمثل لقيم المجتمع و ما يحكمه من عادات و تقاليد و معتقدات ، إذ انه يحكم علي علي الأفعال و التصرفات ليس فقط علي حسب ضميره و إنما ما يمليه الضمير الجمعي ، ويقولون ان حسن الأخلاق هي فطرة او غريزة في الإنسان .

تتشكل مبادئ و قيم الفرد نتيجة عدة مؤثرات الصادرة عن المجتمع كالدين واللغة والتاريخ والتقاليد و الأعراف والثقافة ووسائل الإعلام ، وهذه المصادر هيا من تحدد التوجه الأخلاقي للفرد و تفصل فيما هو صحيح وما هو خاطئ .

¹ - المرجع السابق، ميثاق الأخلاق و الآداب الجامعية، ص3

يحاول المدراء دائما إتخاذ قرارات صائبة ترضي جميع الأطراف دون إحداث ضرر لفئة ما .
متقيدين بالمعايير الأخلاقية و المهنية ،ويمكننا حصر مصادر أخلاقيات المهنة في أربعة مصادر أساسية :

أ- المصدر الديني : (1)

أهم مصدر يستنبط منه أحكام و أسس الأخلاق وطبعا بصفتنا مجتمع إسلامي دائما نرجع إلي الدين للفصل فيما هو صائب و خاطئ من الناحية الأخلاقية للفرد و المجتمع بصفة عامة.

ب- الفرد :

الفرد هو أساس السلوك الأخلاقي في العمل والذي ترجع طبيعته إلي التكوين العائلي و الشخصي والتي تحدد طبيعة السلوك الفردي سواء كانت أخلاقية أو غير أخلاقية .

ت- المنظمة :

المنظمة تؤثر في طبيعة سلوك أفرادها كما أن أفرادها يؤثرون فيها أيضا ، إن أساليب العمل التي تنتهجها المنظمة في تسيير العمل كتوزيع المهام و نظام الحوافز و غيرها من الأمور الإستراتيجية الخاصة بالمنظمة هي التي تجسد السلوكيات الأخلاقية والغير أخلاقية .

أو بمفهوم آخر الثقافة التنظيمية الخاصة بكل منظمة والتي هي مجموعة من القيم و المفاهيم و الشعائر التي يتشاركها أفراد المنظمة ، تعد مرجع للموظفين في ترشيد سلوكياتهم وهذا لتنظيم الحياة العملية وضبط المعايير الأخلاقية الذي يجب علي الموظفين التحلي بها .

ث- البيئة:

إن المنظمات تتأثر بالبيئة المتواجدة بها وما يميزها من عادات و تقاليد و أعراف إجتماعية و كذا القوانين التي تتحكم بها الصادرة من السلطات الحاكمة (الدولة) التي تحدد معايير الأخلاقية المقبولة مراعيًا لطبيعة المجتمع و مبادئه .

بيئة الفرد و نمط عيش مجتمعه تحدد سلوكياته .

¹ - سامية بن رمضان، قراءات سوسبولوجية في مصادر أخلاقيات العمل الوظيفي داخل المنظمات، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية و الاجتماعية، العدد (5)، جامعة خنشلة، الجزائر، ص 199-200

- خامسا : آليات ترسيخ أخلاقيات المهنة

هناك جملة من الآليات المساعدة علي ترسيخ أخلاقيات العمل داخل المنظمة يجب العمل بها

أ- القدوة :⁽¹⁾

وهي إمتثال القائد للقواعد و القوانين و تنفيذ عمله على أحسن وجه ما يؤثر بالإيجاب علي كافة الموظفين و يكون قدوة حسنة لهم ، وهذا ما يزيد من إنتاج وتحقيق أهداف المنظمة .

ب- العدالة :

أي التساوي في توزيع المهام و العدل بين أفراد المنظمة ، بعيدا عن المحسوبية و المحاببات و منح إمتيازات لأحد بدون مبرر ، وهذا الأمر مضبوط وفق قوانين و أحكام معمول بها داخل المنظمة والتي يحرس القائد علي تجسيدها علي ارض الواقع .

ت- الرقابة الذاتية :

وهي محاسبة الموظف او العامل لذاته و الإحساس بالمسؤولية المكلف بها و المؤتمن عليها دون الحاجة الي الرقابة او المحاسبة ، او بمعنى آخر هي الضمير المهني الحي الذي يسعى صاحبه علي تنفيذ عمله علي أحسن وجه .

ث- المحاسبة :

وهي محاسبة كل من يخرج عن ما يحدده القانون الداخلي للمنظمة سواء كان عملي او أخلاقي ، ومحاسبتهم في أداء واجباتهم و علي اخطائهم ، وهذه الأمور الإجرائية ترجع الي إدارة المنظمة .

¹- المرجع السابق،قراء ةسوسيولوجية في مصادر أخلاقيات العمل الوظيفي داخل المنظمات ، ص 201

- سادسا : أهمية أخلاقيات المهنة

أضحت أخلاقيات المهنة موضوعا مهما في العملية المهنية لجميع المستويات ،سواء مهنية أو تعليمية و تدريبية و غيرها ، و يتوجب على الجميع معرفتها و الإلتزام بها داخل المؤسسة بإعتبارها قاعدة أساسية لبناء العلاقات المهنية لتحقيق أهداف المؤسسة .

و تعطي أخلاقيات المهنة أهمية كبيرة على ثلاثة مستويات المتمثلة في الفرد و المجتمع و العمل:

أ- أهمية أخلاقيات المهنة على مستوى الفرد

يعد الفرد من العناصر المهمة في العمل و المؤسسة المهنية و لا بد من صياغة سلوكه و تصرفاته و الإهتمام بكل المثيرات التي قد تؤثر عليها و على إنجازاته المهنية ، و منها يتوجب التعرف على أهمية أخلاقيات المهنة و التي تتمثل فيما يلي :

- مساعدة الفرد على بناء حياة مهنية خاصة به في المجال المهني المنتمي له و بناء شخصية مهنية كفى و قدرة على أداء واجباته بالشكل المطلوب .

-تعد قاعدة أساسية تساهم في تعديل و تقويم سلوكيات الفرد في عمله داخل المؤسسة و توجيههم في جميع المواقف و الظروف ، و ضبط سلوكياتهم للطريق الصحيح المرسوم وفق معايير و أهداف محددة من خلال إحترامهم للقوانين الخاصة بالمؤسسة و العلاقات المهنية .

-يتم من خلالها تقييم سلوك الموظفين أثناء العملية المهنية و تحديد سلبياتها و إيجابياتها.

و توضح بعض الدراسات أن أهمية أخلاقيات المهنة على مستوى الفرد كما لخصها السكارنة تتمثل في مايلي :

"- المعيار الذي يحكم تصرفات الإنسان في حياته العامة و تضبط سلوكه و توجيهاته.

- تعمل على وقاية الفرد من الانحرافات و تدعم ثقة الفرد بنفسه و ثقته بالمنظمة و المجتمع و يقلل القلق و التوتر بين الأفراد".¹

¹ -المعتصم بالله هاني علي أبو الكاس، أخلاقيات المهنة و دورها في الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمات الغير حكومية بقطاع غزة، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، برنامج مشترك بين أكاديمية الإدارة و السياسة للدراسات العليا و جامعة الأقصى، تخصص الإدارة و القيادة، ص 19-20 .

ب- أهمية أخلاقيات المهنة على مستوى المجتمع:

- إن الأخلاق الحسنة و القيم الفاضلة هي عماد و ركيزة بناء المجتمع و حياة اجتماعية راقية تسودها السلوكات الفاضلة و الأعمال الصحيحة.
- و الفرد هو أساس هذه الأخلاق لأنها تصدر منه و تنعكس على المجتمع فبصلاح الفرد و أخلاقه يصلح المجتمع ككل.
- إلتزام الأفراد بالأخلاق يساهم في بناء و تحسين أوضاع المجتمع و تقلل من انتشار الممارسات الغير أخلاقية و بالتالي بناء مجتمع أخلاقي يسوده العدل و النزاهة و الشفافية.
- كإضافة لأهمية أخلاقيات المهنة ذكر منها عفيفي مايلي :
- "- الإلتزام بأخلاق العمل يدعم الرضا و الاستقرار الاجتماعيين بين غالبية الناس حيث يحصل كل ذو حق على حقه و يسود العدل في التعاملات و العقود و الإسناد و توزيع الثروة ... الخ و كل ذلك يجعل غالبية الناس في حالة رضا و استقرار .
- إن وجود موثيق أخلاقية معلنة يوفر المرجع الذي يحتكم إليه الناس ليقرروا السلوك الواجب أو ليحكموا على السلوك الذي وقع فعلا"¹

ت- أهمية أخلاقيات المهنة على مستوى العمل :

- لإلتزام الفاعلين و أفراد المجتمع بأخلاقيات المهنة في ممارساتهم و أداء مهامهم فإنها تنعكس بطبيعة الحال إيجابا على العمل المقدم خاصة و على مستوى و المؤسسة عامة و تكمن أهميتها على مستوى العمل فيمايلي :
- تحسين و تطوير الأداء الوظيفي المقدم و توجيه العاملين و تقويم سلوكياتهم لأداء المهام وفق معايير عالية المستوى و رفع مستوى المؤسسة .
- تساهم في حماية المؤسسة و التقليل من تعرضها للمخالفات و الأزمات القانونية لتمسك فاعليها بالقانون بإعتباره قيمة و رمز أخلاقي .

¹ - المرجع السابق، إلتزامات الأستاذ الجامعي بأخلاقيات المهنة و دورها في رفع مستوى الجامعة الجزائرية، ص360.

- رفع إنتاجية العمال لشعورهم بالرضى و المساواة و العدل ما يرجع بالفائدة على المؤسسة.
و يضيف الباحث مجموعة من النقاط حسب وجهة نظره يوضح فيها أهمية أخلاقيات المهنة على مستوى العمل كالتالي :

"- تعمل على ضبط سلوك الموظف التي يجب أن يتحلى بها أثناء أدائه لعمله و للمهام المكلف بها و ضمان تصرفه في الشؤون العامة بشكل موضوعي و نزيه .

- تساعد في فهم الواجبات المهنية و التذكير بنظام الثواب و العقاب كإحدى الوسائل الناجحة لتفادي السلوكيات غير الأخلاقية أو المحظورة .

- إن أخلاقيات المهنة التي يسترشد بها جميع العاملين تؤدي إلى التجانس و الوحدة و التوافق الأخلاقي لجميع العاملين .

- التخلص من الطابع التسلطي التي تمارسه إدارة ما على موظفيها"¹

¹- المرجع السابق، أخلاقيات المهنة و دورها في الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمات الغير حكومية بقطاع غزة، ص21.

خلاصة :

- من خلال ما تطرقنا اليه في هذا الفصل نستخلص ان اخلاقيات المهنة هي مجموعة من القواعد و القيم التي تكتسيها سلوكات الفرد خلال ادائه لمهامه في العمل داخل المؤسسة حيث تقوم بضبطها و المساهمة في التسيير الحسن و الملتزم لجميع الفاعلين في المؤسسة. تسطر اخلاقيات المهنة وفق مجموعة من المبادئ المهمة تمثلت في النزاهة و الاخلاص و الكفاءة... الخ تكون هذه المبادئ عبارة عن قاعدة اساسية التي بها تسطر الاخلاقيات و تبني انطلاقا منها .حيث تنبثق أخلاقيات المهنة من عدة عناصر اساسية و ركيزة. كاهم مصدر نجد الدين و الذي يعد من ابرز مصادرها و نجد مختلف الديانات تتحدث عنها و اعطت الاخلاق اهمية كبيرة الافراد ملزمون على التحلي بها في ممارساتهم و حياتهم .بالاضافة الى مصادر اخرى (الفرد - المنظمة - البيئة).

و تميل المؤسسات الى الاستناد لمجموعة من الاليات التي من خلالها تستطيع ترسيخ و تطبيق أخلاقيات المهنة بطريقة ممنهجة وقانونية الكامنة في (القدوة – العدالة – الرقابة الذاتية – المحاسبة) ان تطبيق هذه الاليات لترسيخ اخلاقيات المهنة في المؤسسة ينتج عنه وضع مؤسساتي منظم منضبط يسيير وفق خطوات سليمة و ثابتة لبلوغ مبتغى و اهداف المؤسسة و من خلال هذا تبرز اهمية اخلاقيات المهنة و تنعكس على ثلاثة مستويات على مستوى الفرد بحد ذاته و على مستوى المجتمع و على مستوى العمل.

الفصل الثالث : حوكمة مؤسسات التعليم العالي

- ماهية الحوكمة

- حوكمة مؤسسات التعليم العالي

تمهيد :

إن مؤسسات التعليم العالي صرح علمي كبير نتعلم من خلاله الكثير من المثل العليا والأخلاقيات ،كما أنها الروضة الخضراء التي تتيح للفرد حرية التعلم و التعبير من خلالها نتعلم مبادئ الحياة العلمية السليمة و القواعد العلمية المنهجية كما انها تعد نقطة وصل و المركز الذي يقوم بتكوين الطالب و تهيئتهم لدخول و الغوص في مجال الشغل بكفاءة و مهارات علمية مكتسبة من الجامعة تجعله مؤهلا لانجاز عمله على أكمل وجه و بالمعايير المطلوبة .و لتستطيع الجامعة إنتاج و إعداد هذه الموارد البشرية عليا رسم طريق مستقيم منجز بطريقة علمية رسمية و الصرامة في تسيير المؤسسة يتمثل هذا الطريق في مجموعة من القواعد التي توضح كيفية العمل المنجز داخل الجامعة و المتمثلة في الحوكمة التي غدت من الموضوعات المهمة التي تفرض نفسها في جميع الدول و ضرورية لتسيير المؤسسات والوصول الي أهدافها والجامعة نموذج عن هذه المؤسسات.

ومن خلال هذا الفصل سنحاول التركيز على الحوكمة بصفة عامة و حوكمة الجامعة بصفة خاصة بالتطرق إلى تعريفها و ذكر أهم مبادئها و عناصرها و الأهداف التي تحققها و الدور المهم في القدرة على التسيير الجيد للجامعة.

- أولاً : ماهية الحوكمة

أ- مفهوم الحوكمة

هي الإدارة الرشيدة و التسيير الجيد و المحكم للمؤسسات يراد بها تنظيم عمل الشركات و ضبط الحياة العملية للموظفين ما بين توزيع الحقوق و الواجبات بين مختلف أطراف الشركات ، إضافة الي تحديد أهداف و الإستراتيجيات اللازمة لتطوير الشركات ، و تركز الحوكمة علي العلاقات بين أفراد المنظمة (الموظفين و أعضاء مجلس الإدارة) و هذا ما تدعمه الدراسات السابقة نذكر منها :

تعريف محمد مصطفى سليمان "الحوكمة مجموعة من القوانين و القواعد و المعايير التي تحدد العلاقة بين إدارة الشركة من جهة و حملة الأسهم و أصحاب المصالح و الأطراف المرتبطة بالشركة من ناحية أخرى" ¹

تعريف لجنة كادبري "إنها النظام الذي يتم من خلاله توجيه و مراقبة الشركة من خلال مجلس الإدارة المنتخب من قبل الملاك و المسؤولين عن تنفيذ هذا النظام بالشكل الصحيح" ².

¹ ياسر عبد الرحمن، الحوكمة في مؤسسات التعليم العالي بين النظرية و التطبيق، مجلة الإدارة و التنمية للبحوث و الدراسات، المجلد

(8)، العدد (2)، جامعة محمد الصديق بن يحي، جيجل، ص 188

² بن زغدة حبيبة، دور الحوكمة المؤسسية في تعزيز و إستدامة نمو المؤسسات، دراسة حالة بعض المؤسسات الاقتصادية من ولاية جيجل، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه، جامعة سطيف 1، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير، قسم العلوم الاقتصادية، تخصص إدارة الأعمال و التنمية المستدامة، ص 25.

ب- مبادئ الحوكمة

إن مبادئ الحوكمة نقطة مهمة في موضوع الحوكمة بصفة عامة ، وتعددت هذه المبادئ من منظمة الى أخرى، إلا انها تشترك في هدف واحد وهو تنظيم المؤسسة .

ومن خلال الدراسات السابقة استخلصنا أهم هذه المبادئ التي كانت كتالي (1)

1- الحفاظ علي حقوق المساهمين : أي وضع قوانين تحمي حقوق الشركاء و المساهمين في المؤسسة و حماية اموالهم و عدم إقصائهم في المشاركة الفعالة في إجتماعات الجمعية العامة .

2- التعامل بنفس القدر و المساواة بين جميع المتعاملين : وهي المساواة بين المساهمين ومعاملتهم بالتساوي دون إنقاص من قيمة احدهم ، و حقهم في التصويت في إتخاذ القرارات و الإطلاع علي كافة المعلومات و التطورات التي تحدث في الشركة، وهذا مبدأ جد مهم لضمان إستمرارية الشركة و تطوره.

3- "الحفاظ علي حقوق أصحاب المصلحة او الأطراف المرتبطة بالشركة : " من خلال هذا المعيار يتم الإقرار بحقوق أصحاب المصالح التي ينص عليها القانون او الإتفاقيات المتبادلة كما يتم تشجيع التعاون النشط بين الشركات و بين أصحاب المصالح بهدف خلق الثروة و فرص العمل والحفاظ علي المشاريع ، وتشمل حوكمة الشركات ايضا إلزامية إحترام الحقوق القانونية لأصحاب المصالح و التعويض لهم من أي إنتهاك لتلك الحقوق وكذا آليات مشاركتهم الفعالة في الرقابة علي الشركة "

4- الإفصاح و الشفافية : " يضمن إطار حوكمة الشركات القيام بالإفصاح السليم الصحيح في الوقت المناسب عن كافة الموضوعات الهامة المتعلقة بالشركة بما في ذلك المركز المالي و الأداء والملكية ، و أسلوب ممارسة السلطة . و تبرز أهمية الإفصاح المحاسبي للقواعد المنظمة لحوكمة الشركات في الفهم السريع و الدقيق لكافة البيانات المتعلقة بالأمر المادية للشركة، بما في ذلك الموقف المالي و الأدائي و حقوق الملكية و الرقابة في الشركة ."²

¹-المرجع السابق، دور الحوكمة المؤسسية في تعزيز و إستدامة نمو المؤسسات، ص38-39
²ميريش عبد القادر و حمو محمد، البعد السلوكي و الأخلاقي لحوكمة الشركات و دورها في التقليل من أثار الأزمة المالية العالمية، ملتقى دولي حول الأزمة العالمية و الإقتصادية الدولية و الحوكمة العالمية، جامعة فرحات عباس بالتعاون مع مختبر الشراكة و الإستثمار في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الفضاء الأورومغاربي، ص3

ويقصد بالإفصاح و الشفافية وجوب و حق المساهمين و الشركاء الإطلاع علي كل ما يجري في المؤسسة بكل صغيرة و كبيرة .

5- مسؤولية مجلس الإدارة : "يتم العمل من خلال هذا المعيار علي تحقيق الرقابة و الفعالة علي الإدارة من قبل مجلس الإدارة، و كذا ضمان التوجه الإستراتيجي للشركة و تحديد مسؤولية مجلس الإدارة إتجاه الشركة و حملة الأسهم"¹

والغرض من هذا المعيار ضبط مسؤوليات مجلس الإدارة و تنظيمه و تحديد مسؤولياته إتجاه المتعاملين و المساهمين في الشركة او المنظمة .

ت- عناصر حوكمة المؤسسات

لما سبق ذكره بأن مفهوم الحوكمة هو نظام يتكون من مجموعة عناصر و نظام الحوكمة يتكون من العناصر التالية :

1- مدخلات الحوكمة :

"إن مدخلات نظام الحوكمة تتمثل في المتطلبات و المبادئ الواجب توفرها و الإلتزام بها و تطبيقها داخل الشركة حتى تتمكن من تحقيق الأهداف و المحددة لهذا النظام، و بصورة عامة تعبر مدخلات النظام عن محددات الحوكمة و مبادئها "

2- نظام تشغيل الحوكمة :

"يمثل الجهات المسؤولة عن تطبيق الحوكمة و المشرفة على ذلك و هيئات الرقابة و كل أسلوب إداري داخل أو خارج الشركة المشارك في تنفيذ الحوكمة و تفعيلها ،وليشمل الأطراف المعنية بتطبيقها و آلياتها"²

¹ المرجع السابق، دور الحوكمة المؤسسية في تعزيز و إستدامة نمو المؤسسات، ص40
² بلهادي عبد القادر، أثر ثقافة المؤسسة على تفعيل حوكمة المؤسسات ،رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، جامعة الجبيلي،البياس،كلية العلوم الإجتماعية و التجاريو علوم التسيير، قسم علوم التسيير، تخصص إقتصاد منظمات، 58

3- مخرجات نظام الحوكمة :

"إن الحوكمة ليست هدفا في حد ذاتها و لكنها وسيلة لتحقيق نتائج يصبو إليها الجميع من تحسين لأداء الشركة و زيادة أرباحها و قدرتها التنافسية إلى مدى تطبيق مبادئها و خصائصها"¹

4- التغذية العكسية :

تتضمن التغذية العكسية المعطيات الخاصة بمرودية النظام، فهي تساهم في الرقابة عليه و تقسيمه ، اي تحويل المدخلات و المخرجات بطريقة تحقق لنا الأهداف المحددة بعد تفاعلها و القيام بالإجراءات الصحيحة علي مستوي العمليات من اجل التطبيق السليم للحوكمة .

ث- خصائص حوكمة المؤسسات

تتعدد خصائص الحوكمة و مميزاتها وفق نظرة كل مفكر، إلا انه في المجمل تقضي الي وجهة نظر واحدة، و حسب الدراسات التي إطلعنا عليها لخصنا هذه الخصائص كالتالي .⁽²⁾

- 1- المشاركة : فالحوكمة تحرص علي إشراك جميع الفاعلين و المساهمين دون إقصاء احدهم.
 - 2- حكم القانون : إرتكاز الحوكمة علي قواعد و قوانين من شأنها ان تعدل بين جميع افراد المؤسسة.
 - 3- الشفافية : إطلاع الفاعلين في المؤسسة علي جميع المعلومات التي لها تأثير عليهم .
 - 4- الإجماع : إتخاذ القرارات التي ترضي الجميع في تسيير المؤسسة .
 - 5- المساواة و الإحتواء: تكوين بيئة عمل اقرب الي الجو العائلي و الإهتمام بالأفراد و تحسين حياتهم .
 - 6- الفعالية : فعالية المؤسسة في تلبية إحتياجات المجتمع و اضاء المتعاملين معها .
- المسؤولية : تحمل المؤسسة لجميع مسؤولياتها إتجاه الجميع .

¹-المرجع السابق،،أثر ثقافة المؤسسة على تفعيل حوكمة المؤسسات،ص59

²- محي الدين شعبان توك،الحوكمة الرشيدة و مكافحة الفساد منظور إتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد،ط:1،دار الشروق للنشر و التوزيع،ص46

ج- أهمية وأهداف حوكمة المؤسسات

تكمن أهمية الحوكمة في المساهمة من رفع المردودية الإنتاجية و نوعية الخدمات المقدمة ، وكذا
تحصيل المنفعة علي المؤسسة بطريقة منظمة ومدروسة ومحكمة ، وتطوير المؤسسة والرفع من المنافسة
في السوق المحلية وحتى العالمية .

وكما تهدف الي وضع إطار قانوني وقواعد لإدارة المؤسسة او المنظمة ، وتهدف هذه القواعد و
القوانين لحماية حقوق المساهمين و أصحاب المصالح و الفاعلين في المؤسسة ، وهيكله المنظمة للتحكم
بالحياة العملية و توزيع المهام و المسؤوليات

ثانيا- حوكمة مؤسسات التعليم العالي (الجامعة) :

أ- تعريف مؤسسات التعليم العالي (الجامعات) :

" مصطلح الجامعة مأخوذ من الكلمة الإنجليزية universities و الذي يعني التجمع الذي يضم أقوى الأسر نفوذا في مجال السياسة، من أجل ممارسة السلطة، و هكذا إستخدمت كلمة الجامعة لتدل على تجمع الأساتذة و الطلاب من مختلف البلدان و الشعوب."¹

و مؤسسة التعليم العالي أو المؤسسة الجامعية هي أعلى مستوى تعليمي يصل إليها الفرد (الطالب) تكملة لتعليمه الثانوي المكونة من كليات و معاهد و أقسام لمختلف التخصصات حيث تمنح شهادات و انجازات لخريجها.

و تعد الجامعة مؤسسة مستقلة بهيكلها التنظيمي و بقوانينها المحددة لوظائفها و مكانتها في المجتمع و هي من أهم عناصر و رمز من رموز رقي الدولة لما لها من دور و أهمية فعالة في تطوير و تحسين الحياة الثقافية لها بأبعادها العلمية و التكنولوجية و الأدبية بغض النظر عن الدور الرئيسي لها المتمثل في إنتاج و تطوير المعرفة هذا ما نلمسه من خلال البحث العلمي و ما تقدمه المؤسسات التعليم العالي من كفاءات ذوي مهارات و قدرات مؤهلة عالية المستوى ، فهي تعد بدورها مؤسسة تكوينية منتجة للموارد البشرية المؤهلة .

تعددت التعريفات و اختلفت حول مفهوم مصطلح مؤسسة التعليم العالي (الجامعة) فكل مجتمع ينشأ جامعة و يحدد أهدافها بناء لما يتماشى و طموحاته و توجيهاته (الاقتصادية – السياسية و الاجتماعية)، كما تعرف الجامعة بأنها تلك المنظمة التي تحتوي على مجموعة من المعاهد العليا، و هي مؤسسة تربوية تقدم لطلابها الحاصلين على البكالوريا تعليما و تطبيقا بهدف إخراجهم إلى الحياة العامة كأفراد منتجين.

¹- غراف نصر الدين، التعليم الإلكتروني مستقبل الجامعة الجزائرية دراسة المفاهيم و النماذج، رسالة لنيل شهاد الدكتوراه، جامعة منتوري بقسنطينة، كلية العلوم الإنسانية و العلوم الاجتماعية، قسم علم المكتبات، تخصص علم المكتبات، ص53.

كما تعتبر الجامعة أيضا " مؤسسة تعليمية و مركز للإشعاع الثقافي و نظاما ديناميكيًا متفاعل العناصر تنطبق عليه مواصفات المجتمع البشري حيث يؤثر مجتمع الجامعة في الظروف المحيطة و يتأثر بها في نفس الوقت"¹

وحسب " تعريف Merriam Webster تعتبر الجامعة عالية المستوى غرضها

التدريس و البحث و منح شهادات أكاديمية خاصة لمن يرتادونها إحدى هذه الشهادات تمنح و عادة ما تسمى بشهادة الليسانس في حين تمنح **undergraduate** للمتخرجين في طور دراسات التدرج و التي عادة ما **post-graduation** الجامعة شهادات عليا للباحثين في طور دراسات ما بعد التدرج تشمل شهادة الماجستير و شهادة الدكتوراه"².

ب- مفهوم حوكمة الجامعات

باعتبار الحوكمة نظام تستخدمه المؤسسة لتسيير و ضبط شؤونها لتحقيق أهدافها و مساعيها فالجامعة كغيرها من مؤسسات المجتمع تنفرد بنظامها الملائم و اتساق أهدافها و تسعى جاهدة لخلق النظام و الجو العملي داخل هياكلها لتحقيق أهدافها المسطرة و تنفيذ قراراتها و سياساتها لتكون مكانة بارزة و تؤكد وجودها في المجتمع فحوكمة الجامعات تعد أسلوب إصلاحية للتعليم الجامعي و الجامعة ككل فهي تعد فعالة في تنظيم شؤونها المؤسسة و الحرص على تطبيق سياستها كعملها على تقسيم المهام بين مختلف وحدات الجامعة و توزيع السلطة و القرارات بين الجميع و إبراز أساليب التواصل و تسيير العلاقات و الهياكل داخل الحيز الجامعي .

¹أيمن يوسف، تطوير التعليم العالي الإصلاحات و الأفق السياسية. رسالة لنيل شهادة ماجستير. جامعة بن يوسف بن خدة، كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية، قسم علم الاجتماع، تخصص علم الاجتماع السياسي، ص 28-29

² - العربي بومدين، دور الجامعة الجزائرية في التنمية الاقتصادية الفرص و القيود، المجلة الجزائرية للعلوم و السياسات الاقتصادية، العدد (7) جامعة شلف، ص 249.

كما تعرف حوكمة الجامعات كما عرفها :

عرفها خالد خميس على انها : "تطبيق المعايير ونظم الجودة والتميز إلى تحكم أداء مؤسسات التعليم العالي بما يحقق سلامة التوجيهات وصحة التصرفات نزاهة السلوكيات وبما يضمن تحقيق الشفافية والمساءلة والمشاركة من قبل جميع الأطراف وتغليب مصلحة المؤسسة على مصالح الفردية بما يؤدي إلى تطوير الأداء المؤسسي وحماية مصالح جميع الأطراف ذات العلاقة المباشرة وغير المباشرة معها "

وعرفها الكاتبان Marginson وconsidine :

على أنها " تحديد منظومة داخل الجامعات وأنظمة صنع القرار وتخصيص الموارد ، المهام والأهداف. نماذج السلطة وتسلسلها الهرمي وعلاقة الجامعة بباقي المؤسسات الأكاديمية في المجتمع "1

وتعرف حوكمة الجامعة على أنها " الأساليب و الوسائل التي تحدد المؤسسة من خلالها تواجها وتنظم نفسها لتحقيق الغرض من وجودها " و كذلك "توزيع السلطة والمهام بين الوحدات داخل كيان أكبر، وأساليب التواصل والرقابة فيما بينها، وسير العلاقات بين الكيان والبيئة المحيطة "2

ومن خلال هذه التعريفات يمكن تعريف مفهوم الحوكمة على أنها أسلوب ونظام تنتهجه الجامعة لتوجيه وتسيير إدارتها لسياساتها ونشاطاتها لتضمن من خلاله السير الحسن والجيد لمنظومتها وتحقيق أهدافها أو بناء مؤسسة ذات معايير وقيم رشيدة مضبوطة.

1- عبد السلام الأشهب و فوزي لوحيد، جودة التعليم العالي في ظل حوكمة الجامعات، مجلة السراج في التربية و قضايا المجتمع، المجلد (4)، العدد (4)، جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي، الجزائر، ص45.

2- أحمد محمد أحمد برفعان و عبد الله علي القرشي، حوكمة الجامعات و دورها في مواجهة التحديات، ملتقى دولي حول عولمة الإدارة في عصر المعرفة، جامعة الجنان، كلية إدارة الأعمال، ص9.

ت- مبادئ حوكمة الجامعات

تتركز مبادئ الحوكمة الجامعية على مجموعة من المعايير والمؤشرات التي ترسم وتحدد ملامح نظام الحوكمة في الجامعة واهم مبادئها كما لخصها الباحث في النقاط التالية: (1)

1- الإفصاح والشفافية

ما تفيدته الدراسة حول الإفصاح والشفافية اللذان يعدان من أهم مبادئ الحوكمة باعتبارها آلية تقاس من خلالها درجة ممارسة وتطبيق الجامعة لنظام الحوكمة ، والتي تعني الحرية في انتقاء المعلومات بمختلف أشكالها والإفصاح عنها وكذا العلنية في مناقشة وإعطاء الآراء حول الموضوعات المختلفة وتوفير الجامعة للإعلام الحر الخاص بها متعدد قنوات تتيح للعامل حرية التعبير مما يسمح بخلق ترابط بين الشفافية والحق في الإدلاء بالتجاوزات والمخالفات وهو لا يشمل العاملين فقط بل يمس الطلاب ويقربهم من القيادات الجامعية للإفصاح عن مشاكلهم وما يعيق سيرهم الدراسي في الجامعة وعن احتياجاتهم.

2- المساءلة

"هي تمكين المواطنين و ذوي العلاقات من الأفراد و المنظمات الغير حكومية من مراقبة العمل و مساءلة المسؤولين علي كافة مستوياتهم من خلال القنوات الملائمة دون ان يؤدي ذلك الي تعطيل العمل او الإساءة الي الاخرين. فضلا عن تطبيق الأنظمة و التعليمات و القوانين و اللوائح بكل شفافية علي جميع العاملين في الجامعة و علي طلابها ، وتعد المساءلة الجانب المقنن لسلوكيات القيادة ، ودونها تكون القيادة دكتاتورية و يجب الإشارة الي ان مفهوم المساءلة لا يقتصر علي العقاب فحسب ، بل يتضمن ايضا جانب الإثابة من خلال الحوافز و التشجيع"²

¹-هالة فوزي محمد عيد، تطوير الأداء الإداري بالجامعات السعودية،مجلة دراسات في التعليم الجامعي،العدد(37)مكرر،ص527

²-المرجع نفسه،،تطوير الأداء الإداري بالجامعات السعودية،،ص528

و كذا ذكر مبادئ أخرى لخصت كالتالي:(1)

3- المشاركة :

تعد المشاركة مبدأ أساسي الحوكمة في الجامعات لقيامها بتفعيل الأشكال الغير هرمية في ممارسة السلطة اي لا يقتصر قرار اتخاذ خاصة القرارات المصيرية الخاصة بالشركة ورسم سياستها ووضع قواعد العمل على ذوي السلطة إنما يتم مشاركة الكل فيه ،فهي أمور تعني كل فاعل داخل الجامعة (من هيئات أكاديمية وإدارية، الطلبة والمجتمع) ، بحكم انه لا يمكن أن نغفل عن دور مشاركتهم في تفعيل الحوكمة في المؤسسة وفي تغيير سلوكيات وممارسات تتنافى ونظام المؤسسة والحياة الجامعية خاصة بالنسبة للطلبة فهي تساهم في تحفيزهم على المشاركة في النشاطات عامة وأكثر شفافية.

4- العدالة والنزاهة :

وضح الباحث من خلال دراسته انه على الأطر القانونية ينبغي أن تكون عادلة وتنفذ بنزاهة خاصة فيما يتعلق بحقوق الإنسان وتوفير بيئة عملية عادلة لتحقيق العدالة للجميع والارتقاء بهم وتوفير كل حاجاتهم ما يضمن سيادة قانونية داخل المؤسسة وذلك بتطبيق مبدأ المساواة واحترام الجميع للقوانين والأنظمة والتقييم يكون شاملا بشكل علمي دقيق هذا ما يعزز ثقافة الحوار والثقة بين الفاعلين داخل الجامعة لغرس روح التعاون والاندماج فيما بينهم وبالتالي تحسين الأداء الوظيفي وتطويره .

5- التمكين :

يكن في منح الحرية والثقة التامة للقادة والعاملين الصلاحيات والمسؤوليات لأداء العمل الموكل لهم بحريتهم وحسب طريقتهم الخاصة دون التدخل المباشر للإدارة مع تهيئة وتوفير الموارد والجو العملي المناسب بالإضافة إلى التأهيل الفني والسلوكية لهم لأنه يعزز الإبداع وتنوع الكفاءات لديهم ويساهم في تنمية المهارات والأداء القيادي لهم .

1- المرجع السابق، تطوير الأداء الإداري بالجامعات السعودية،ص528

بالإضافة إلى قول الباحثة حول التمكين بأنه " يمكن تحقيقه بالجامعات من خلال مسؤوليات جميع العاملين وتزويدهم بالمعلومات اللازمة لقيامهم باتخاذ القرارات فيما يخص تلك المسؤوليات دون رقابة أو إشراف"¹

6- الإطار القانوني :

توفير المؤسسة بيئة قانونية مستقرة تساهم في تحقيق العدالة والمساواة بين الجميع وتكافئ الفرص وإعطاء كل ذي حق حقه الذي من شأنه أن يخلق جو الاستقرار والأمن والحفاظ على الحقوق واحترام الكل الذي ينبعث في كل فرد داخل المؤسسة والتحيز للاستقرار النفسي والذي بدوره يساهم في القضاء على الفوضى والممارسات اللاأخلاقية ونشر الموضوعية داخل المؤسسة وكل هذا يصب في محور تطوير و تحسين الأداء الوظيفي.

ث- عوامل ظهور حوكمة الجامعات مؤسسات التعليم العالي :

برز مفهوم الحوكمة الجامعية في الآونة الأخيرة لا سيما في الدول النامية نظرا للأزمات التي تمر بها المؤسسة التي لعبت عاملا في تبني الحوكمة كعنصر أساسي لتسيير المؤسسة

تتجلى أسباب تبني و ظهور الحوكمة في الجامعات لجملة من الأسباب لخصها الباحث فيمايلي :

- "ضعف البنى التحتية و قلة فرص البحث العلمي .

- ضعف ثقافة البحث العلمي لدى مؤسسات القطاع العام و الخاص"²

- الإفتقار للتواصل بين المشاريع الجامعية و الخطط التنموية للقطاعات الإنتاجية للمجتمع ما يسبب تداخل و إختلال في النشاطات للأنساق الإجتماعية و الإقتصادية .

- إنتشار أنماط تعليمية جديدة كالتعليم عن بعد أو التعليم المفتوح بواسطة التطور الذي تشهده تكنولوجيا المعلومات و الإتصال .

- زيادة النمو الديموغرافي ما يتبعه زيادة الطلب على التعليم ما يخلف ضغطا على المؤسسات التعليمية خاصة و إذا كانت غير قادرة على قبول جميع المتقدمين لها .

¹- المرجع السابق، تطوير الأداء الإداري بالجامعات السعودية، ص528

²- الحاج عرابية و ليلى بن عيسى، حوكمة الجامعات بين المتطلبات و المعيقات، دراسات العدد الإقتصادي، المجلد(8)، العدد(3)، الجزائر، ص48

- و كذلك إنتشار واسع لنشاط التنظيمات الطلابية و النقابات للأساتذة و تزايد الحراك الأكاديمي للطلاب و هيئة التدريس .

ج- تحديات تطبيق الحوكمة في المؤسسة الجامعية :

يستهدف تطبيق الحوكمة في المؤسسة الجامعية مجموعة من التحديات تعرقل من نجاح الحوكمة لخص الباحث أبرز هذه التحديات فيمايلي (1)

1- المناخ السياسي و القانون العام :

يؤثر المناخ السياسي للمجتمع خاصة المجتمعات النامية، فهي تؤثر على قدرات و توجهات أعضاء الأسرة الجامعية الذي يززع قدراته و إيمانهم بطموحاتهم و بعث الشك و الإحباط في أنفسهم و فيما بينهم . فالمنظومة لا تتوافق و التطور الذي تشهده الجامعات في الوقت الحالي نظرا لأوضاعه الخاصة لغياب القوانين التي تتماشى مع الحوكمة الرشيدة للمؤسسات .

2- هيمنة الجانب السياسي و الإيديولوجي على الجانب العلمي و الموضوعي على مستوى إصلاحات التعليم العالي :

و هذا ما يظهر من خلال عدم إشراك (مبدأ من مبادئ الحوكمة) أعضاء الهيئة الجامعية في اتخاذ القرارات و التعبير عن الأفكار حول التنظيم الخاص بالمؤسسة و تسييرها و حرية طرح الآراء و هذا ما يتنافى و مبادئ الحوكمة و بالتالي عرقلة تطبيقها و العمل بها داخل المؤسسة .

3- غياب ثقة الإيداع و تبني التغيير لدى أفراد المنظومة المجتمعية سواء ما تعلق منها بالطالب أو الأساتذة :

تسير مختلف الدراسات حول موضوع بان غياب و النقائص في تطبيق الحوكمة و مبادئها بالشفافية و المساءلة و المشاركة في صنع و اتخاذ القرارات يسبب تبني و انتشار ثقافة سلبية كالفروق عن التغيير و الإيداع المكتسبة من التركيبة السوسولوجية للبنية المجتمعية فقد استحوذت عن التوجهات و تفكير الطلاب في حياتهم التعليمية نفسه ما يحدث مع الأستاذ كذلك مع المستويات الإدارية ما يجعلها مؤسسة بيروقراطية

لا تحمل أي مبدأ ديمقراطي يعني أن اتخاذ القرارات و المشاركة فيها فلا يحق لمن هو أدنى في الهيكل الإداري عن ذلك و هو يقتصر على السلطات و الهيئات العليا للهيكل الإداري فقط .

1- المرجع السابق،، حوكمة الجامعات بين المتطلبات و المعوقات ،ص47-48

خلاصة :

من خلال ما تطرقنا إليه في هذا الفصل نستخلص أن للحوكمة دور كبير في تسيير المؤسسة وتعمل علي إرساء المبادئ و القيم الاخلاقية وترفع من قدرات الافراد و كفاءاتهم داخل المؤسسة . ولا يمكن أن تقوم الجامعة الا عن طريق تطبيقها للحوكمة ، التي أصبحت أكثر من ضرورية لانها عمل مهم وأساسي بإعتبارها الاسلوب الذي يحقق التوازن بين مصالح الافراد والمؤسسة و المجتمع .

الفصل الرابع : أخلاقيات المهنة كمكون رئيسي لحوكمة الجامعات

-تمهيد

أولاً : الأسس المنهجية

أ- البطاقة الفنية للمؤسسة

ب- مجال الدراسة

ت- منهج الدراسة

ث- مصادر الدراسة

ج- مجتمع الدراسة

ح- أداة الدراسة

خ- عينة الدراسة

ثانياً: نتائج الدراسة الميدانية

أ- عرض البيانات و تحليلها

ب- مناقشة الفرضيات

ت- أهم النتائج

ث- الاقتراحات

-خلاصة

تمهيد:

يسعى كل باحث من خلال دراسته الميدانية للتأكد من صحة أو خطأ الفرضيات هذا البحث فالجانب الميداني لا يقل أهمية عن الجانب النظري من أهم مراحل البحث إذا بواسطته يتمكن الباحث من جمع الحقائق والمعلومات حول موضوع بحثه ثم تفرغ البيانات وتفسيرها وفقا للعمليات باستخدام أدوات منهجية بغية الوصول إلى النتائج لدعم الجانب النظري و من خلال موضوع دراستنا "دور ميثاق الآداب و أخلاقيات المهنة في حوكمة المؤسسة الجامعية" فإننا ركزنا في دراستنا الميدانية على أخلاقيات المهنة على خلاف ما تطرقنا له في الجانب النظري الذي كان بصيغة عامة حول كل من أخلاقيات المهنة و الحوكمة أما في هذا الفصل الذي يشمل الدراسة جميع جوانب الدراسة الميدانية فإننا ركزنا على أخلاقيات المهنة الجامعية و حوكمتها للمؤسسة كما سنتطرق إلى الإجراءات المنهجية المتبعة في انجاز الدراسة الميدانية المتمثلة في المنهج المتبع وأداة جمع البيانات وعينة الدراسة ومجالات البحث وبالإضافة لما تم التعرض له في الفصول السابقة للإطار النظري و الخاص بالموضوع المدروس المتمثل في دور ميثاق الآداب و أخلاقيات المهنة في حوكمة المؤسسة الجامعية سنعرض البيانات المتحصل عليها من الميدان و مناقشة النتائج التي تم التوصل إليها من خلال هذه الدراسة .

أولاً : الإجراءات المنهجية

أ- البطاقة الفنية للمؤسسة

تعريف بميدان الدراسة –جامعة بلحاج بوشعيب –ولاية عين تموشنت :

لكل دراسة حيز جغرافي تتم فيه لكي تتضح ملامحها وبالنسبة لدراستنا الحالية أجريت بجامعة بلحاج بوشعيب التي تقع بولاية عين تموشنت طريق سيدي بلعباس ، وهي مؤسسة عمومية ذات طابع علمي ، ثقافي ومهني ، تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي وتتمحور الأهداف الأساسية لها في تكوين العالي ، والبحث العلمي والتطوير التكنولوجي .

1- نشأتها :

كانت جامعة بلحاج بوشعيب في بداية نشأتها مركز جامعي الذي انشأ بموجب المرسوم التنفيذي رقم 205/08 المؤرخ في

2008/07/09 وفتح ابوابه في شهر نوفمبر من سنة الجامعية 2010/2009 بثلاثة معاهد وهي معهد العلوم وتكنولوجيا ، معهد العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ومعهد الآداب واللغات وفي عام 2016 تم إعادة تقسيم معهد العلوم والتكنولوجيا إلى معهدين وبالتالي أصبح عدد المعاهد اربع معاهد والمتكونة بدورها من عدة اقسام نذكرها كالتالي :

معهد التكنولوجيا : قسم الهندسة الكهربائية ، قسم الهندسة الميكانيكية ، قسم الهندسة المدنية وقسم هندسة الماء والمحيط .

معهد العلوم : قسم الرياضيات والإعلام الآلي ، قسم العلوم المادة وقسم العلوم الطبيعية والحياة

معهد علوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير : قسم العلوم الاقتصادية ، قسم علوم التسيير وقسم الحقوق

معهد الآداب واللغات :

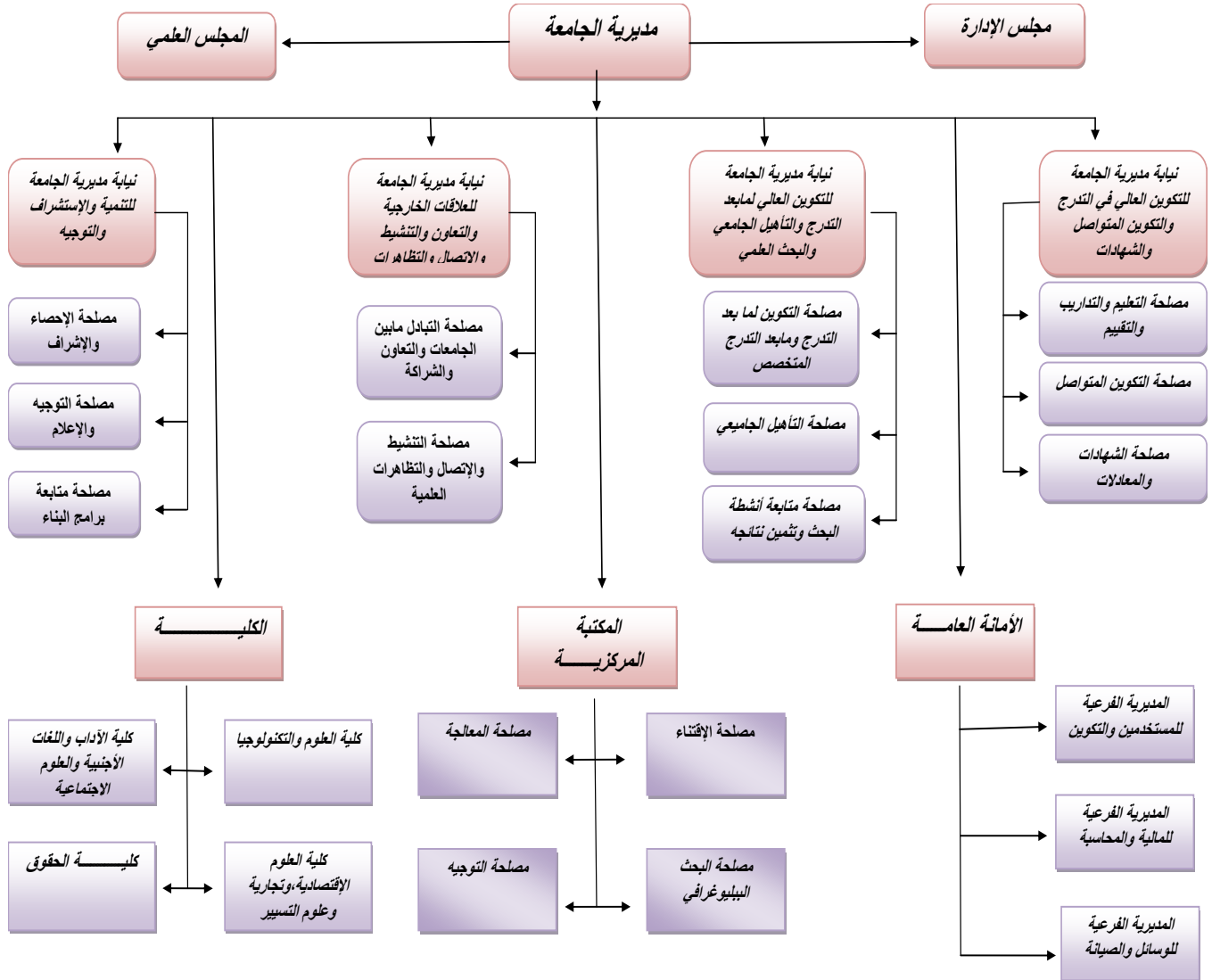
قسم اللغة والآداب العربي ، قسم الآداب واللغة الفرنسية ، قسم الآداب واللغة الإنجليزية وقسم العلوم الاجتماعية

وفي سنة 2021 تمت ترقية المركز الجامعي بلحاج بوشعيب الى جامعة حسب المرسوم التنفيذي رقم 338-20 الصادر بالجريدة الرسمية تحت رقم 71 "إنشاء جامعة عين تموشنت مشكلة من كليات العلوم والتكنولوجيا

والآداب والعلوم الاجتماعية والعلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير والحقوق " .

حيث ضمت عدة مصالح ووحدات إدارية المكلفة بالتسيير وتنظيم الجامعة .

2- الهيكل التنظيمي للجامعة :



ب- مجال الدراسة :

يحدد مجال الدراسة في التالي :

1- **المجال المكاني** : اقتصرت الدراسة على جامعة عين تموشنت .

2- **المجال الزمني** : طبقت الدراسة في صورتها الأولية في مارس 2022 و أعيد تطبيقها وتنظيمها مع ضبط المنهج في جوان 2022 .

ت- منهج الدراسة :

من اجل تحقيق أهداف الدراسة ، تم استخدام المنهج الوصفي : منهج يوظف في محاولة لتوصيف الظاهرة موضوع الدراسة "دور ميثاق الآداب و أخلاقيات المهنة في حوكمة المؤسسة الجامعية " و تحليل بياناتها و بيان العلاقة بين مكوناتها و الآراء التي تقترح في هذا الإطار، و هو نوع من تقنيات التحليل و التفسير العلمي الهادف لوصف ظاهرة و التعامل معها كميًا عن طريق جمع بيانات و معلومات معينة تخضع لعمليات التنظيم و التصنيف و التحليل العلمي الحقيقي .

ث- مصادر الدراسة :

اعتمدت الدراسة على مصدرين أساسيين هما:

1- **التراث السوسيولوجي** : حول "الآداب و أخلاقيات المهنة و الحوكمة " و قد حرصنا على طرح التساؤل الذي يقضي ب :

" أية علاقة بين الآداب و أخلاقيات المهنة و الحوكمة " ، و هذا في محاولة لإقراء موضوع الدراسة علميا و منهجيا .

2- **البيانات الأساسية** : مصدرها الرئيسي للميدان، و قد تم استخدام استبيان لدراسة متغيرات الدراسة و من تم حصر و تجميع المعلومات الأساسية في هذا الإطار، و من تم تفرغها في جداول مرقمة.

ج- مجتمع الدراسة :

يتكون مجتمع الدراسة من الأساتذة المعنيين في مناصب إدارية لجامعة عين تموشنت و البالغ عددهم : وزعت الاستمارة على العدد المشار إليه أعلاه ، و تم استرجاع (35) استمارة بنسبة (55.55%).

و الجدول التالي يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة:

الجدول رقم 1 :

يبين توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الجنس .

البيان	العدد	النسبة المئوية
ذكر	24	68,57%
أنثى	11	31,42%
المجموع	35	100%

يتضح من الجدول أن:

- نسبة الذكور 68,57%

- نسبة الإناث 31,42%

1- يلاحظ أن نسبة الذكور أعلى من نسبة الإناث وهذا ما يدل على على طبيعة العمل في المجال التعليمي الجامعي و العمل الإداري الذي يستقطب الرجال بشكل أكبر راجع لطبيعة المجتمع الجزائري المحافظ .

2- تمثل نسبة الإناث 31,42% من مجموع العينة و هذا ما يعكس طبيعة المجتمع الجزائري المحافظ ، و هذا ما نلمسه في الزواج المبكر للإناث و عدم السماح لهم بإتمام دراستهن و لو أن هذه المظاهر قلت نسبيا في الوقت الحالي إلا أنها مازالت ، و هذا راجع كما قلنا إلى العقلية المنغلقة و ثقافة المجتمع .

الجدول رقم 2 :

يبين توزيع أفراد عينة الدراسة من حيث العمر

السن	التكرار	النسبة المئوية
39-35	3	8,57%
49-40	9	25,71%
59-50	22	62,85%
65-60	1	2,85%
المجموع	35	100%

يتضح من الجدول (2) ما يلي :

1- النسبة الأكبر من العينة أعمارهم تتراوح ما بين [59-50] بنسبة 62,85 % ما يدل على توافر عنصر الخبرة المكتسبة من خلال الممارسات المهنية و مدة العمل في المجال .

2- الأعمار من [49-40] بنسبة 25,71% من مجموع العينة و هذا أمر طبيعي راجع للمدة التي يدرسون فيها حوالي 5-7 سنوات إضافية لنيل شهادات الماستر و الدكتوراه ، و كذلك تميز و عطاء هذه الفئة في هذا المجال .

جدول رقم 3 :

يبين توزيع أفراد العينة حسب الرتبة العلمية

النسبة المئوية	العدد	البيان
28,57%	10	أستاذ التعليم العالي
40%	14	أستاذ محاضر أ
20%	07	أستاذ محاضر ب
11,43%	04	أستاذ مساعد أ
00%	00	أستاذ مساعد ب
100%	35	المجموع

يتضح من الجدول أن أساتذة محاضر(أ) تحضى بأعلى نسبة حوالي 40 % تليها نسبة أساتذة التعليم العالي ب (28,57%) مما يدل على أن جامعتنا تتوفر على توليفة من الكفاءات و الخبرات التي من شأنها الرفع من مستوى التعليم العالي و البحث العلمي .

ح- أداة الدراسة :

بعد مراجعة الدراسات السابقة المتعلقة بمشكلة الدراسة و التشاور مع الأستاذ المشرف و كذلك محاولة معرفة رأي عينة من الأساتذة (أعضاء لجنة ميثاق الآداب و أخلاقيات المهنة) عن طريق المقابلات الشخصية لفترة غير الموجهة، قمنا ببناء استبيان وفق الخطوات الآتية:

- تحديد الأبعاد الرئيسية التي تستعملها الاستبانة .

- صياغة الفقرات التي تقع تحت كل بعد.

- تحديد الاستبانة في صورتها الأولية .

- عرض الاستبانة على المشرف من اجل اختيار مدى ملائم لجميع البيانات .

حاولنا جاهدين عرض الاستبانة على الأساتذة و المسؤولين الإداريين من الأساتذة (رؤساء الشعب، رؤساء الأقسام، نواب رؤساء الأقسام..) في جامعة عين تموشنت، و بلغ عدد العينة المستجوبة (63) إلا أن جهودنا باءت بالفشل .

بعد الصياغة النهائية للاستبانة بلغ عدد فقراتها (03) فقرة الأولى تتضمن البيانات الشخصية، الفقرة الثانية موزعة على بعدين يمثلون استبانة أخلاقيات المهنة لدى الأساتذة لجامعة عين تموشنت، حيث خصصت لكل فقرة إجابة متكونة في:

(نعم، لا، دون رأي) لمعرفة دور آداب و أخلاقيات المهنة و الفقرة الثالثة حول حوكمة المؤسسة الجامعية .

خ- إجراءات تطبيق أدوات الدراسة :

تمت العملية وفق الخطوات التالية:

1- إعداد الأداة بصورتها النهائية.

2- محاولة الحصول على ترخيص رسمي من الإدارة الرسمية، إلا أن جهودنا باءت بالفشل و لذلك اعتمدنا على العلاقات الشخصية.

3- توزيع الاستبانة في مرحلتها الأولية على (2) من الأساتذة للتأكد من صلاحية و سهولة تطبيق الأداة

4- جمع الاستبانات (35) بنسبة 55.55%

د- عينة الدراسة :

تعد العينة جزء من الكل يختاره الباحث لأجل الحصول على بيانات تتعلق بموضوع بحثه يتعذر الحصول عليها من المجتمع برمته ويشترط في العينة أن تكون ممثلة تمثيلا صحيحا لمجتمع البحث وقد استخدمنا في

دراستنا العينة القصدية وهي التي يتم انتقاء أفرادها بشكل مقصود من قبل الباحث نظرا لتوفر بعض اخصائص فيهم دون غيرهم و المعلومات التي تتوفر لديهم و التي ستكون نقطة هامة في مسار دراستنا و النتائج التي نتحصل عليها من خلال تحليلنا لإجاباتهم التي تعتبر المحور الأساسي لنا بحكم المناصب الهامة لبعضهم و انخراط البعض في الهيئات الخاصة بميثاق الآداب و أخلاقيات المهنة للجامعة بالإضافة لبعض الأساتذة ذوي الخبرة الكبيرة في مجال التدريس في الجامعة و التي كان لها دور كبير جد في تزويدنا

بمعلومات و اطلاعنا على مجموعة من النقاط كنا نجهلها ،حيث بلغ عدد المبحوثين 63 فردا منهم 43 أستاذ و 20 أستاذ منتسب لهيئة أخلاقيات المهنة.

ذ- الإتجاهات النظرية المفسرة لحوكمة المؤسسة في ظل أخلاقيات المهنة :

من النظريات التي يمكن أن نقترحها لتبرير الخلفية العلمية للدراسة الحالية يمكن الإشارة إلى :

1- نظرية المسؤولية الإجتماعية في إطار الحوكمة :

"الحوكمة الإجتماعية هي أحد مكونات حوكمة المنظمات ، التي تركز أساسا على طبيعة العلاقات الإجتماعية بين مختلف الأطراف في المؤسسة داخليين أو خارجيين ،سواء كانوا عمال ،مسيرين ،موردين ،زبائن،لذلك تسعى المؤسسات الإقتصادية الباحثة عن تبني المبادئ الأخلاقية كالثقة و المواطنة إلى توفير علاقات إجتماعية مشجعة و مواتية لأداء العمل ،أو بمعنى آخر القدرة على العمل مع بعض ،حيث أشار شلدون إلى أن مسؤولية أي منظمة هي بالدرجة الأولى مسؤولية إجتماعية ، و حتى تضمن المنظمة الإستمرارية و النمو يجب عليها الوفاء بمسؤولياتها بالواجبات و الخاصة بالمصالح حتى لا يقع عليها الضرر ، و هذا يؤدي إلى الرفاهية الإجتماعية"¹

2-نظرية العلاقات الإنسانية :

تعتبر العلاقات الإنسانية ذلك النوع من علاقات العمل الذي يقوم على أساس النظر إلى المنظمة و المصنع ، أو الشركة أو المنشأة أو المؤسسة الإجتماعية كمجتمع بشري له أمانيه و طموحاته ، و مشكلاته و إحتياجاته و قيمه و إتجاهاته ، فالعلاقات الإنسانية في نموذج الإدارة الحديثة تستهدف تحقيق أفضل إنتاج ممكن للتنظيم ، غير أن أسلوبها يبني على تلبية إحتياجات الأفراد النفسية و الإجتماعية ،إلى جانب الإحتياجات المادية و الوصول بهم إلى أفضل حالات التكيف و الرخاء ، و ترجع أهمية العلاقات الإنسانية في مجالات العمل إلى أهمية علاقات الفرد بزملائه ،فالمناخ الإجتماعي لجماعة العمل له دور كبير في توفير الثقة و الإطمئنان ، و كذلك التكيف النفسي للفرد بما يتضمنه من نواتج ، كرضا العامل عن بيئة العمل التي ينتمي إليها ، و زيادة كفايته الإنتاجية"²

¹ - محمد العيد العمارة و آخرون ،تطبيق أخلاقيات الأعمال و علاقتها بالممارسات السليمة للحوكمة في منظمات الأعمال حالة الشركة السعودية للإلكترونيات المتقدمة،مجلة إقتصاد المال و الأعمال ،المجلد(02)،العدد(02)،ص44

² -بن زاف جميلة،العلاقات الإنسانية و أثرها على أداء العامل بالمؤسسة، مجلة العلوم الإنسانية و الإجتماعية ،العدد(21)،ص61

تم إختيار هذه التوجهات نظرا لموضوع دراستنا و إستعمالنا لإسبابة تتضمن أسئلة تخدم فلسفة هذه النظريات و تتماشى مع أهدافها .

ثانيا : نتائج الدراسة الميدانية

"و حيث ان البحث العلمي لا يزال طريقه شاق بل أن المجتمع غير مهيا للمساهمة في تنمية و الترقى بالبحث العلمي و الذي يخص القضايا الاجتماعية بالمجتمع بل إن الفكر الإداري المهيمن على الفكر العلمي ليس فقط في الإدارات العمومية بل في الإدارات التي تحمل رسالة علمية مثل الجامعات ومراكز البحث العلمي والمطبات التي يواجها الباحث في هذا المجال ترهق العلم قبل صاحبه"¹

ولهذه الأسباب وبتوجيه من الأستاذ المشرف ارتأينا ان نستخدم تقنية الإستبابة التي حاولنا توزيعها على أساتذة من صنف رتبة أستاذ لهم خبرة تجاوزت 20 سنة في التدريس ولكن تعذر الوصول لهم معهم لعدة أسباب فإكتفينا بإرسالها عبر البريد الإلكتروني .

أ- عرض و تحليل البيانات :

- تمت مناقشة نتائج الدراسة من خلال الإجابة عن أسئلة الدراسة (بواسطة الإستمارة الإلكترونية المرسله عبر الإيميل) و إستعراض أبرز نتائج الإستبابة التي توصلنا إليها من خلال تحليلنا لفقراتها الثلاث :

1- الفقرة الأولى :شملت البيانات الشخصية

2- الفقرة الثانية حول الآداب و أخلاقيات المهنة ببعدين :

* آداب و أخلاقيات المهنة لدى الأساتذة مع الإداريين ب(08) أسئلة .

* آداب و أخلاقيات المهنة لدى الأساتذة مع بعضهم البعض ب (08) أسئلة .

¹محمد رمضان ،دفاعا عن الانترنتولوجيا في معركة صعود العلوم الإنسانية في حضارة القرن الحادي و العشرين،ورقة بحثية مقدمة للملتقى الدولي المنعقد في تونس حول دور العلوم الإنسانية في الترقى بالمجتمعات الإنسانية في حضارة القرن 21،مجلة مخبر الدراسات التطبيقية في العلوم الإنسانية ،جامعة تونس ،ص7

3- الفقرة الثالثة : حول الحوكمة المؤسسة الجامعية تضمنت (16) سؤالاً .

- للتعرف على دور ميثاق الآداب و أخلاقيات المهنة في حوكمة المؤسسة الجامعية " جامعة بلحاج بوشعيب نموذجاً " و قد تم تفرغ البيانات من الإستبانات المسترجعة البالغ عددها (35) إستبانة و معالجتها إحصائياً للحصول على النتائج التي سنقوم بعرضها و تحليلها من خلال هذا الفصل .

ب- تحليل بيانات الفقرة الثانية من الإستبانة :

السؤال الأول الذي ينص على " ما دور ميثاق الآداب و أخلاقيات المهنة في حوكمة مؤسسات التعليم العالي جامعة بلحاج بوشعيب . "ببعديه :

1- البعد الأول : تمحور حول أخلاقيات المهنة و آدابها لدى الأساتذة في علاقتهم مع الإدارة في جامعة عين تيموشنت .

2- البعد الثاني : تمحور حول أخلاقيات المهنة و آدابها لدى الأساتذة في علاقتهم مع بعضهم البعض في جامعة عين تيموشنت .

- تفرغ نتائج البعد الأول :

للإجابة على هذا المحور قمنا بإستخدام التكرارات و النسب المئوية التي سنوضحها في الجداول التالية :

الجدول رقم 04 :

يبين إجابات العينة حول أخلاقيات المهنة و آدابها بين المسؤولين الإداريين و الأساتذة

السؤال	نعم	لا	بدون رأي	المجموع
هل يتفادى المسؤولون الإداريون التدخل في عمل الأساتذة ؟	26	04	05	35
هل يتفهم المسؤول الإداري الضغوطات النفسية التي تحاصر الأستاذ أثناء العمل ؟	03	30	02	35

35	04	25	06	هل يتعامل المسؤولون الإداريون مع الأساتذة بالعدل والمساواة؟
35	05	12	18	هل يحافظ المسؤولون الإداريون على علاقاتهم الودية مع زملائهم الأساتذة؟
35	04	24	07	هل يستبعد المسؤولون العلاقات الشخصية مع الأساتذة عند اتخاذ قرارات المتعلقة بهم؟
35	05	11	19	هل يشارك المسؤولون الأساتذة في حل المشكلات التي تواجههم أثناء العمل؟
35	03	22	10	هل يحافظ المسؤولون على أسرار الزملاء؟
35	03	15	17	هل يحترم المسؤولون وجهة نظر الزملاء ولو كانت مخالفة؟

الجدول رقم 05 :

يبين إستجابات العينة و النسبة المئوية

النسبة المئوية	عدد الإستجابات	البعد
71,42%	26	يتقاضي المسؤولون الإداريون التدخل في عمل الأساتذة
85,71%	30	جهل المسؤولون الإداريون الضغوطات التي تحاصر الأستاذ أثناء العمل
71,42%	25	عدم تعامل المسؤولون مع الأساتذة بالعدل و المساواة
51.42%	18	يحافظ المسؤولون على علاقاتهم الودية مع زملائهم الأساتذة
68,57%	24	عدم استبعاد المسؤولون للعلاقات الشخصية
54,28%	19	يشارك المسؤولون الاساتذة في حل المشكلات
62,85%	22	عدم محافظة المسؤولون على اسرار الزملاء

48.57 %	17	عدم احترام المسؤولين وجهة نظر الاساتذة و لو كانت مخالفة
---------	----	---

- يلاحظ من النتائج المبينة في الجدول أعلاه أن :

-أعلى نسبة كانت للسؤال (02) من البعد الأول الذي ينص على " تجاهل المسؤولون الإداريون الضغوطات التي تحاصر الأساتذة أثناء العمل " بعدد إستجابات (30 إستجابة) و الذي يمثل نسبة (85,71%) في رأينا فإن هذا القصور يرجع إلى :

- غياب التنسيق الحكيم بين الإدارة و الأساتذة و في المقابلات التي أجريناها مع الأساتذة حول هذا الموضوع تبين لنا أن التنسيق الإداري يعترضه مطبات في الواقع نظرا للعمل مع أفراد تتنوع ميولاتهم و وجهات نظرهم و كثيرا ما يترتب عنها تعقيدات في التواصل و الحوار ، و هو ما قد يعترض فعالية تحقيق أهداف المؤسسة الجامعية .

- ضعف علاقات التواصل بين الأساتذة و الإدارة مما يخلق صراعات داخلية فيما بينهم .

- عدم مراعاة المسؤولين الإداريون للفروقات الفردية

- ما يمكن قوله أن جل هذه النقاط السلبية التي ذكرناها من شأنها خلق نزاعات و بيئة عمل مشحونة فيما بين الأساتذة و المسؤولين و هو ما يؤثر سلبا على الأداء الوظيفي للطرفين من جهة و على صورة الجامعة من جهة أخرى ، و هذا الأمر يربك الإلتزام بالأحكام التي ينص عليها ميثاق الآداب و أخلاقيات المهنة و هو ما يثير إشكال فيما يخص الدور الذي يلعبه الميثاق في حوكمة المؤسسة الجامعية .

- أدنى نسبة ترجع للسؤال (8) من البعد الأول الذي يتمحور حول " احترام المسؤولين الإداريون وجهات نظر الأساتذة و لو كانت مخالفة" بعدد استجابات (17) استجابة و بنسبة 48,57% يرجع ذلك إلى :

- طبيعة الفرد في تمسكه برأيه و عدم التخلي عن أفكاره و حتى أن البعض يرى أن الاعتراف برأي الآخرين و التخلي عن رأيه ضعف .

- مكانة بعض المسؤولين الإداريين التي من شأنها أن تغر بنفوسهم و تزيد من إصرارهم على التمسك بأرائهم.

و هذا ما يؤثر سلبا على تطبيق و الإلتزام بأخلاقيات المهنة الذي بدوره يخل بدور الميثاق في حوكمة المؤسسة الجامعية .

- ويتضح أن الدرجة الكلية للبعد حوالي (66,78%)، و هذا ما يبين عدم رضي الأساتذة على طريقة تعامل الإدارة معهم وشعورهم بعدم التزام و تقيد الإدارة بآداب و أخلاقيات المهنة نحوهم بالشكل الذي ينص عليه الميثاق الآداب ، وهذا يرجع إلى انعدام العلاقات الأخوية فيما بينهم ما يؤثر سلبا على ممارسة و تطبيق أخلاقيات المهنة الذي بدوره يؤثر سلبا على الأداء الوظيفي للأستاذ بسبب عدم الرضي على بيئة عمله.

البعد الثاني :

الجدول رقم 06 :

يبين إجابات العينة حول أخلاقيات المهنة و آدابها بين الأساتذة

السؤال	نعم	لا	بدون رأ
هل يؤثر الأساتذة في زملائهم في مجال توجيه الرسالة العلمية؟	10	19	06
هل يبادر الأساتذة لتقديم الدعم و التوجيه العلمي لزملائهم عند حاجتهم إليها؟	17	13	05
هل يتجنب الأساتذة التدخل في خصوصيات زملائهم؟	20	8	07
هل يتعاون الأساتذة مع زملائهم من اجل تحقيق أهداف علمية ؟	22	11	02
هل يبذل الأساتذة جهودهم في تأدية ما عليهم من مهام على النحو المتقن ؟	21	10	04
هل يتنافس الأساتذة مع زملائهم نحو الأفضل في الترقى بالرسالة الجامعية؟	19	11	05
هل يتقبل الأساتذة مهام إضافية الموكلة إليهم من طرف الإدارة الوصية بسعة الصدر ؟	12	22	01
هل يبادر الأساتذة بالتقديم للإدارة بمقترحات تطويرية للمهنة ؟	10	23	02

الجدول رقم 07 :

يبين إستجابات العينة و النسب المئوية

النسبة المئوية	عدد الإستجابات	بعد
%54,28	19	تأثير الأساتذة على زملائهم في مجال توجيه الرسالة العلمية
%48,57	17	مبادرة الأساتذة لتقديم الدعم و التوجيه العلمي لزملائهم عند الحاجة له
%57,14	20	تجنب الأساتذة التدخل في خصوصيات زملائهم
%65,71	23	تعاون الأساتذة مع زملائهم من أجل تحقيق الأهداف العلمية
%60	21	إجتهاد الأساتذة في تأدية مهامهم على النحو المتقن
%54,28	19	تنافس الأساتذة مع بعضهم نحو الأفضل في الترقى بالرسالة الجامعية
%62,85	22	رفض الأساتذة المهام الإضافية الموكلة لهم من طرف الإدارة الوصية بسعة الصدر
%62,85	22	تواني الأساتذة بالتقدم للإدارة بمقترحات تطويرية للمهنة

- يلاحظ من النتائج المبينة في الجدول أعلاه أن :

- أعلى نسبة كانت للسؤال (04) الذي يقضي " تعاون الأساتذة مع زملائهم من أجل تحقيق الأهداف العلمية" بعدد استجابات (23 استجابة) و بنسبة 65,71% والذي يتجسد من خلال :

- الندوات و الملتقيات العلمية و الأبحاث المشتركة للأساتذة و تبادل الخبرات سواء مع بعضهم البعض داخل المؤسسة أو خارجها، وهذا يدخل في سياق تطوير و الترقى بمستوى البحث العلمي للجامعات.

- و أدنى نسبة للسؤال (02) الذي ينص على " مبادرة الأساتذة لتقديم الدعم و التوجيه العلمي لزملائهم عند الحاجة له" بعدد استجابات (17استجابة) بنسبة 48,57% و هذا راجع :

-لشعور بعض الأساتذة بنقص الدعم و التوجيه من زملائهم خاصة الجدد منهم الذي يتطلب منهم وقتا لكي يتأقلموا مع بيئة عملهم الجديدة، و حاجتهم للدعم المعنوي و التوجيه من قبل زملائهم من أجل تسهيل إندماجهم مع المجموعة.

- يتضح أن الدرجة الكلية للبعد حوالي (58,21%) تبين من خلاله :

- نوعية العلاقات الودية بين الأساتذة و التعاون مع بعضهم البعض من اجل تحقيق الأهداف العلمية .

- تبادل الخبرات و المعرفة للترقي بمستوى البحث العلمي .

و هذا ما يصب في سياق مبادئ و أخلاقيات المهنة داخل المؤسسة مما يدل على التزام الأساتذة بما ينص عليه الميثاق و العمل به من شأنه أن ينجح العمل و يحقق الحوكمة الرشيدة للمؤسسة الجامعية.

- اجتمع البعدين للمحور الأول في نسبة 62,49% الذي لمسنا من خلاله ضعف العلاقات بين الأساتذة و الإداريين و تقصير في الالتزام بميثاق الآداب و تطبيق مبادئه عكس ما لاحظناه في العلاقات بين الأساتذة مع بعضهم البعض الذي تكتسيها ليونة و ديناميكية عمل ما يجسد صورة أخلاقيات المهنة في الجامعة .

الفقرة الثالثة : حوكمة المؤسسة الجامعية

الجدول رقم 08 :

يبين إجابات العينة حول حوكمة المؤسسة الجامعية

السؤال	نعم	لا	بدون رأي
هل تبذل قصارى جهدي لأنجاز العمل المكلف لك ؟	33	00	02
هل تخصص الوقت الكافي للبحث العلمي ؟	30	03	02
هل تشارك في الأنشطة العلمية و الثقافية التي تقام بالمؤسسة ؟	20	12	03

03	00	32	هل تبادر بتقديم المساعدات للآخرين (الزملاء و الطلبة) ؟
02	00	33	هل تحرص على المحافظة على سمعة المؤسسة ؟
05	00	30	هل تلتزم بإنجاز المهام الملقاة على عاتقك في موعدها ؟
02	11	22	هل تساهم في حل مشكلات الآخرين ؟
00	00	35	هل تعمل على تحقيق الأهداف العلمية التي تسطرها بغض النظر عن الوسائل المتاحة و ظروف العمل التي قد تكون غير مناسبة ؟
03	00	32	هل تسارع إلى مساعدة الآخرين عند الحاجة ؟
02	00	33	هل تشعر بالضيق من تجاهل الإدارة لحقوق الأساتذة ؟
06	00	29	هل تحافظ على أسرار الآخرين؟
04	08	23	هل تناقش المخاطر التي تحدث بالجامعة مع زملائك؟
00	00	35	هل تشعر بالألم لأي وضع مزرى يسيئ لسمعة الجامعة ؟
02	06	27	هل تضايقت سلبية بعض الزملاء تجاه المؤسسة الجامعية ؟
02	00	33	هل تلتزم بأداب و أخلاقيات المهنة ؟
00	00	35	هل تعتقد بأن التعاون أمر ضروري لنجاح العمل؟

الجدول رقم 09 :

يبين إستجابات العينة و النسب المئوية

النسبة المئوية	عدد الإستجابات	البعد
%94,28	33	بذل الأساتذة الجهد لإنجاز العمل المكلف لهم
%85,71	30	تخصيص الأساتذة الوقت الكافي لإنجاز للبحث العلمي
%57,14	20	مشاركة الأساتذة في الأنشطة العلمية و الثقافية التي تقام بالمؤسسة
%91,42	32	مبادرة الأساتذة لتقديم المساعدة لزملائهم و للطلبة
%94,28	33	حرص الأساتذة على المحافظة على سمعة المؤسسة
%85,71	30	إلتزام الأساتذة على إنجاز الأعمال الملقاة علة عاتقهم في الوقت المحدد
%62,85	22	مساهمة الأساتذة في حل مشكلات الآخرين
%100	35	عمل الأساتذة على تحقيق الأهداف العلمية المسطرة بغض النظر عن الوسائل المتاحة و ظروف العمل التي قد تكون غير مناسبة
%91,42	32	مساعدة الأساتذة للآخرين عند الحاجة
%94,28	33	إستياء الأساتذة من تجاهل الإدارة لحقوقهم
%82,85	29	محافظة الأساتذة على أسرار الآخرين
%65,71	23	نقاش الأساتذة مع الآخرين حول المخاطر التي تحقق بالجامعة
%100	35	إستياء الأساتذة لأي وضع يسيئ لسمعة الجامعة
%77,14	27	إستياء الأساتذة من سلبية بعض زملائهم إتجاه الجامعة

33	%94,28	إلتزام الأساتذة بأداب و أخلاقيات المهنة
35	%100	إتفاق الأساتذة على أن التعاون أمر ضروري لنجاح العمل

يتضح من الجدول :

-إستحواذ السؤال (08) و (13) و (16) على النسبة الكاملة 100% بعدد الإستجابات (35) إستجابة، و تنص الأسئلة على "عمل الأساتذة على تحقيق الأهداف العلمية المسطرة بغض النظر عن الوسائل المتاحة و ظروف العمل التي قد تكون غير مناسبة " " إستياء الأساتذة لأي وضع يسيئ لسمعة الجامعة " " إتفاق الأساتذة على أن التعاون أمر ضروري لنجاح العمل " .

- إجماع العينة على أن التعاون و العمل على إنجاز المهام لتحقيق الأهداف راجع لشعورهم بالمسؤولية إتجاه عملهم و المؤسسة المنتمين لها ، و الظمير المهني الحي الذي يلزمهم التحلي بأخلاقيات المهنة بإعتباره دافع حقيقي و مبدأ أساسي لحوكمة المؤسسة الجامعية و ترشيدها .

- و أدنى نسبة من هذه الفقرة للسؤال (03) الذي ينص على " مشاركة الأساتذة في الأنشطة العلمية و الثقافية التي تقام بالمؤسسة " بعدد استجابات (20 استجابة) بنسبة 57,14% و بالرغم من هذه النسبة ليست بالضعيفة، إلا أن نسبة من العينة خالفوا رأي الأغلبية لعدم اهتمامهم بهذه النشاطات أو لعدم وجود الوقت الكافي لحضورها لتتنوع مصادر العلوم و المعرفة ، وهذا راجع للتطور التكنولوجي و متابعتهم للمنصات الافتراضية عوض الحضور الفعلي للملتقيات و اللقاءات العلمية

ت- مناقشة فرضية الدراسة :

أ- مناقشة الفرضية العامة للدراسة :

تنص الفرضية العامة للدراسة على "أن الإلتزام بميثاق الآداب و أخلاقيات المهنة و ممارستها في الواقع العملي له دور في حوكمة المؤسسة الجامعية " التي تتوافق مع النتائج التي تحصلنا عليها من تحليلنا للبيانات و أهم المعطيات ، و يظهر ذلك من خلال تجسيد مبادئ و قيم ميثاق الآداب و أخلاقيات المهنة الذي لمسناه في تحلي الأفراد بالمسؤولية و الإلتزام في أداء المهام المكلفين بها و كذا الإحترام المتبادل و المحافظة على العلاقات الودية و المهنية فيما بينهم و تحلي جل أفرادها بالنزاهة و إخلاصهم في أداء العمل يحقق المبتغى و يساهم في مكافحة المظاهر و السلوكات السلبية التي تخل بتوازن و عمل المؤسسة مما يساعد على ترشيد

المؤسسة و تسييرها و بعث الإستقرار و خلق حياة عملية مثالية تساعده على الرفع من مردودية المؤسسة الجامعية .

ب- مناقشة الفرضية الأولى :

التي تقر على " إلتزام المسؤولين الإداريون بميثاق الآداب و أخلاقيات المهنة مع الأساتذة و ممارسته في واقع حوكمة المؤسسة الجامعية " و من خلال تحليل البيانات توصلنا إلى أنه هناك شرخ في العلاقة التي تجمع الأساتذة و الإدارة و عدم وجود إنسجام تام بينهم و غياب ثقة العديد من الأساتذة بالإدارة و هذا راجع لبعض المعاملات السلبية التي يمارسها أعضاء الإدارة إتجاه الأساتذة لعدم تفهم ضغوطات التي تحيط به في عمله و التفضيل بين الأساتذة ما يخلق صدام و عدم رضى بعض الأساتذة على الإدارة و هذا ما يؤثر سلبا على ترسيخ أطر أخلاقيات المهنة و حوكمة المؤسسة الجامعية .

ت-مناقشة الفرضية الثانية :

التي تنص على "إلتزام الأساتذة بميثاق الآداب و أخلاقيات المهنة نحو زملائهم و ممارسته في واقع حوكمة المؤسسة الجامعية " و جاءت هذه الفرضية مطابقة لحد كبير لما توصلنا إليه في نتائج دراستنا للبعد الخاص بأخلاقيات المهنة عند الأساتذة فيما بينهم ، و قد لمسنا إنسجام و تفاهم و إحترام متبادل و تعاون كبير فيما بينهم بدرجة مقبولة تتم عن عمل الأساتذة على تطبيق مبادئ أخلاقيات المهنة ما يعود بالإيجاب على المؤسسة الجامعية و تحقيق أهدافها و تعزيز حوكمة المؤسسة و ترشيدها .

ث-مناقشة الفرضية الثالثة :

التي تنص على "إن الامتناع عن الإلتزام بميثاق الآداب و أخلاقيات المهنة و ممارسته في الواقع من قبل المسؤولين الإداريين و الأساتذة يؤثر سلبا على تطبيق و إرساء الحوكمة في المؤسسة الجامعية" التي تتطابق و نتائج المتوصل إليها في دراستنا حيث نستنتج أن الحوكمة مفيدة للمؤسسات في حالة التطبيق الجيد لميثاق الآداب و أخلاقيات المهنة ، و أن إتباع المبادئ السليمة للحوكمة تؤدي إلى إتخاذ الإحتياطات ضد الفساد و سوء التسيير للإدارة و تضمن الشفافية .

و إن ضعف دعائم الحوكمة يؤدي إلى تقويض ثقة الأفراد في المؤسسة و إلى تقليل القدرة على تحقيق التكامل بين جميع فاعليها و حماية النسيج الإجتماعي داخل المؤسسة الجامعية ، بحيث لا يمكن لأي مؤسسة ممارسة الحوكمة دون الإلتزام بمعايير السلوك الأخلاقي فهي تحرص على توفير النزاهة و الثقة و العمل بالمساواة ما

يمكن الأفراد من تقديم الأفضل حتى ولو كانت الظروف غير مناسبة و معرقله ، و بالتالي إذا عملت المؤسسة وفق مبادئ و قيم ميثاق الآداب و أخلاقيات المهنة فإنها تحقق الحوكمة الرشيدة .

ث- نتائج الدراسة :

توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج كان أهمها:

1 - نتائج حول واقع أخلاقيات المهنة :

* نتائج البعد الأول:

- نستخلص من خلال تحليلنا لأسئلة البعد الأول الذي تمحور حول أخلاقيات المهنة وآدابها لدى الإداريين في علاقتهم مع الأساتذة في جامعة عين تموشنت استنتجنا ان أخلاقيات المهنة لا تطبق بالشكل اللازم وغير ملتزمين بها في أدائهم لمهامهم وفي علاقاتهم مع الاساتذة ويظهر ذلك معنى ما يلي :

-تجاهل المسؤولين الإداريين للضغوطات التي تحاصر الأساتذة في العمل .

-عدم تعامل المسؤولين بالعدل والمساواة مع الأساتذة .

-عدم محافظة المسؤولين الإداريين على العلاقات الودية مع الاساتذة .

* نتائج البعد الثاني :

يظهر عكس ما توصلنا إليه في البعد الأول و هذا من خلال ما لمسناه من أجوبة المبحوثين و تحليلها حيث نستنتج أن أخلاقيات المهنة و آدابها تطبق و ملتزمين بممارسة ما ينص عليه الميثاق بين الأساتذة فيما بينهم يظهر ذلك من خلال إلتزاماتهم التي لخصناها في النقاط و النتائج التالية :

- العمل و التعاون فيما بينهم من أجل تحقيق الأهداف العلمية .

- المبادرة في تقديم الدعم والتوجيه العلمي لبعضهم البعض .

- الإحترام المتبادل بين الأساتذة مما يحافظ على و يوطد العلاقات الودية بينهم .

- التحلي بالمسؤولية إتجاه كل ما يتعلق بالمؤسسة الجامعية .

2-نتائج الفقرة الثالثة: " واقع حوكمة المؤسسة الجامعية " .

من خلال تحليل البيانات و المعطيات المبنية على أجوبة المبحوثين حول "حوكمة المؤسسة الجامعية
إستخلصنا النتائج التالية :

- تطبيق و إلتزام الفاعلين بنصوص أخلاقيات المهنة و آدابها آلية عملية لحوكمة و ترشيد المؤسسة الجامعية.
- تعاون و سعي أفراد المؤسسة الجامعية على تحقيق الأهداف الإستراتيجية للجامعة المتركزة على البحث العلمي بالدرجة الأولى.
- محافظة الأساتذة و المسؤولين على سمعة الجامعة .
- البحث في سبل تطوير و ترسيخ ثقافة الحوكمة في الجامعة.
- و عي الأساتذة و الإداريين بالمسؤولية الملقاة على عاتقهم .
- تذرر الأساتذة من نقص الإمكانيات و بذل جهود من أجل تجاوز العقبات الإدارية .

ج- الإقتراحات :

- فهم أعضاء هيئة التدريس لهذه الأخلاقيات و محاولة تطبيقها في آدائهم لمهنتهم و معاملتهم لطلابهم بشكل عملي في واقعهم سيكون له بإذن الله انعكاس طيب في نظرتهم اتجاه المهنة و علي نظرة طلابهم إتجاههم و علي سير العملية التعليمية بشكل عام .
- التأكيد علي هذه الأخلاقيات ضمن معايير تقويم الأداء المهني لمهنة التعليم وذلك بعد التوعية الشاملة بها وبأهميتها التربوية و التعليمية .
- إنشاء وحدة متخصصة بالتوعية و الإرشاد لمحاولة التوعية لجميع التصرفات و السلوكات التي تحتاج إلى تصحيح و تعديل .
- إنشاء هيكل تنظيمي رسمي معزز بلجنة أخلاقيات المهنة و الجمعيات المدافعة عن الميثاق و النوادي العلمية المختصة في حوكمة المؤسسة الجامعية و هو الهيكل الذي يتمنى أستاذنا المشرف ان يري فيه إطارات شابة مستقبلها واعد.

الخاتمة :

إن الميثاق يمثل أداة تعبئة و أداة مرجعية لتسطير المعالم الكبرى التي توجه الحياة الجامعية . كما يمثل أرضية تستلهم منها القوانين الضابطة للأداب و السلوك وأشكال التنظيم المكرسة لها .

ومن خلال دراستنا هذه حول واقع ميثاق الآداب و دوره و الإستراتيجيات المتبعة لتطبيقه علي أرض الواقع حيث حاولنا تقييمه بالإستناد علي نظرة نخبة الأسرة الجامعية . وهم هيئة التدريس (الأساتذة) والمسيرين الفاعلين في الجامعة علي مستوي الإدارات ، حيث أخذ الشق التطبيقي الجانب الأهم في الدراسة ، وقد حاولنا وضع فرضيات بكل عناية حتى يتسنى لنا الخروج بنتائج حقيقية تعكس واقع الميثاق في جامعتنا .

ومن ذلك يمكن القول أن ميثاق الآداب وأخلاقيات المهنة في الجامعة يسعى إلي تمكين الأسرة الجامعية من تحمل مسؤولياتها في وظائفها و أدوارها ، كما أن الوزارة تبذل جهودها من أجل نشر ثقافة ميثاق الآداب ، وإن مدي تطبيقه راجع الي الفرد بحد ذاته .

ملخص الدراسة :

تناولت هذه الدراسة البحث في أهمية ميثاق الآداب و أخلاقيات المهنة و دورها في إرساء و حوكمة المؤسسة الجامعية من أجل هذا الغرض تم استخدام المنهج المكتبي (كتب و مجلات و تقارير و دراسات سابقة و ملتقيات ...) اضافة إلى اجراء دراسة ميدانية بمؤسسة بلحاج بوشعيب شملت اساتذة و اداريين و طلبة ، و هذا في محاولة لأخذ آرائهم حول ميثاق الآداب و اخلاقيات المهنة، و من ثم تحليل تلك الافكار و فهمها و إستشراق أبعادها على حوكمة المؤسسة الجامعية ، و قد تبين من الدراسة الميدانية ان هناك إستعداد فردي و تنظيمي (رئيس الجامعة) من أجل الإلتزام بميثاق الآداب و أخلاقيات المهنة و العمل على تطويره و تعزيزه.

وقد خلصت الدراسة في هذا البحث الى أن تطبيق القيم الأخلاقية و مبادئ الحوكمة يلعب دورا كبيرا في الوصول إلى بيئة عمل سليمة و يضمن حقوق جميع الافراد داخل المؤسسة الجامعية .

الكلمات المفتاحية : الميثاق، الآداب ، الأخلاقيات، المهنة ، الحوكمة ، المؤسسة الجامعية.

Alestract :

This survey aims at demonstrating the role of the code of the ethics .and to what extent it is being implemented in college through collecting secondary data from books magazines and former studies as well as basic data which were obtained from several interviews with teachers, students and the administrative workers of belhadj bouchaib university.

In addition observation was another important tool in this study which revealed that the role of the code of ethics lies in controlling the behaviour of individuals striving hard to implement it as a sign of its commitment and respect towards university ethics .

In this research we suggest that implementing moral values and governance principles plays a crucial role in reaching a healthy work environment and guarantees individuals rights inside the university .

Key words : code of ethics – business ethics – governance university.

-القرآن الكريم .

-السنة النبوية الشريفة صحيح مسلم

أ- قائمة المصادر :

1- الكتب :

1- محي الدين شعبان توك، الحوكمة الرشيدة و مكافحة الفساد منظور إتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد، ط:1، دار الشروق للنشر و التوزيع، عمان، الأردن، 2014م.

2- نافذ سليمان الحعب، أخلاقيات مهنة التعليم بين الأصالة و المعاصرة، ط:3، دارالخليج للنشر و التوزيع، الأردن، 1439هـ-2018م.

2- القواميس :

1- مرشد الطلاب، طبعة جديدة منقحة و مزيدة مع لوحات مصورة، المرشد الجزائرية للنشر و التوزيع، 2005م

ب- المراجع :

1- الملتقيات :

1- احمد محمد احمد برقعان و عبد الله علي القرشي. حوكمة الجامعات و دورها في مواجهة التحديات. ملتقى دولي حول عولمة الإدارة في عصر المعرفة ، جامعة الجنان، كلية إدارة الأعمال، 433هـ-2012م

2- بربيش عبد القادر و حمد محمد، البعد السلوكي و الأخلاقي لحوكمة الشركات و دورها في التقليل من أثار الأزمة المالية العالمية، ملتقى دولي حول الأزمة العالمية و الاقتصادية الدولية و الحوكمة العالمية، جامعة فرحات عباس بالتعاون مع مختبر الشراكة و الاستثمار في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الفضاء الاورومغاربي، أيام 20-21 أكتوبر 2009م

2- المجالات :

- 1- الحاج عرابية و ليلى بن عيسى، حوكمة الجامعات بين المتطلبات و المعوقات، دراسات العدد الإقتصادي، المجلد(8)، العدد(3)، الجزائر، جوان 2017.
- 2- العربي بومدين . دور الجامعة الجزائرية في التنمية الاقتصادية الفرص و القيود. المجلة الجزائرية للعلمة و السياسات الاقتصادية . العدد(7). جامعة شلف. 2016م
- 3- بن زاف جميلة، العلاقات الإنسانية و أثرها على أداء العامل بالمؤسسة، مجلة العلوم الإنسانية و الإجتماعية ، العدد(21)، ديسمبر 2015م.
- 4- - سامية بن رمضان، قراءة سوسيولوجية في مصادر أخلاقيات العمل الوظيفي داخل المنظمات، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية و الاجتماعية، العدد(5)، جامعة خنشل، الجزائر، 31-01-2019م
- 5- عبد السلام الأشهب و فوزي لوحيدي، جودة التعليم العالي في ظل حوكمة الجامعات، مجلة السراج في التربية و قضايا المجتمع، المجلد(4)، العدد(4)، جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي، الجزائر، 05/09/2020.
- 6- قشام إسماعيل و شقراني محمد، إلتزامات الأستاذ الجامعي بأخلاقيات المهنة و دورها في رفع مستوى الجامعة الجزائرية، مجلة الباحث للعلوم الرياضية و الاجتماعية، العدد(03)، جامعة زيان عاشور بالجلفة، 2018.
- 7- محمد العيد العمامرة و آخرون ، تطبيق أخلاقيات الأعمال و علاقتها بالممارسات السليمة للحوكمة في منظمات الأعمال حالة الشركة السعودية للإلكترونيات المتقدمة، مجلة إقتصاد المال و الأعمال ، مجلد(02)، العدد(02)، الجزائر، ديسمبر 2017م
- 8- محمد رمضان ،دفاعا عن الانترولوجيا في معركة صعود العلوم الإنسانية في حضارة القرن الحادي و العشرين، ورقة بحثية مقدمة للملتقى الدولي المنعقد في تونس حول دور العلوم الإنسانية في الترقى بالمجتمعات الإنسانية في حضارة القرن 21، مجلة مخبر الدراسات التطبيقية في العلوم الإنسانية ، جامعة تونس، 2019.
- 9- هالة فوزي محمد عيد ، تطوير الأداء الإداري بالجامعات السعودية ، مجلة دراسات في التعليم الجامعي، العدد (37) مكرر، 2017م.

3- الموثيق الرسمية :

- 1- وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، ميثاق الآداب و الأخلاقيات الجامعية، أبريل 2010م
- 2- وزارة التعليم العالي والبحث العلمي ،ميثاق الآداب و الأخلاقيات الجامعية، 2021م

4- الرسائل العلمية :

1-أسامة محمد خليل الزيناتي، دور أخلاقيات المهنة في تعزيز المسؤولية الاجتماعية في المستشفيات الحكومية الفلسطينية مجمع الشفاء الطبي نموذجا، قدمت هذه الرسالة لاستكمال متطلبات الحصول على درجة الماجستير في برنامج القيادة و الإدارة، جامعة الأقصى، تخصص قيادة و إدارة، أكاديمية الإدارة و السياسة للدراسات العليا بالمشاركة مع جامعة الأقصى، 1436هـ-2014م

2-المعتصم بالله هاني علي أبو الكاس. أخلاقيات المهنة و دورها في الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمات غير الحكومية بقطاع غزة. رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير. برنامج مشترك بين أكاديمية الإدارة و السياسة للدراسات العليا و جامعة الأقصى .تخصص الإدارة و القيادة، 1436هـ-2015م

3- أيمن يوسف، تطوير التعليم العالي الإصلاحات و الأفاق السياسية، رسالة لنيل شهادة ماجستير، جامعة بن يوسف بن خدة، كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية، قسم علم الاجتماع، تخصص علم الاجتماع السياسي، 2007م-2008م

4- بلهادي عبد القادر، أثر ثقافة المؤسسة على تفعيل حوكمة المؤسسات، رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، جامعة الجبالي اليباس، كلية العلوم الاجتماعية و التجارية و علوم التسيير، قسم علوم التسيير، تخصص اقتصاد منظمات 2018م-2019م.

5-بن زغدة حبيبة، دور الحوكمة المؤسسية في تعزيز و إستدامة نمو المؤسسات، دراسة حالة بعض المؤسسات الإقتصادية من ولاية جيجل، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه، جامعة سطيف 1، كلية العلوم الإقتصادية و التجارية و علوم التسيير، قسم علوم الإقتصادية، تخصص إدارة أعمال و التنمية المستدامة، 2018-2019م

6- غراف نصر الدين، التعليم الإلكتروني مستقبل الجامعة الجزائرية دراسة في المفاهيم و النماذج، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه، جامعة منتوري بقسنطينة، كلية العلوم الإنسانية و العلوم الإجتماعية، قسم علم المكتبات، تخصص علم المكتبات، سنة 2010م-2011م

7- هشام نعيم أبو طيخ، مدى التزام مديري المدارس الأساسية الدين بأخلاقيات مهنة التعليم في محافظة غزة من وجهة نظر المعلمين، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، الجامعة الإسلامية بغزة عمارة الدراسات العليا، كلية التربية، قسم أصول التربية، 1428هـ-2008م

8- ياسر عبد الرحمن، الحوكمة في مؤسسات التعليم العالي بين النظرية و التطبيق، جامعة محمد الصديق بن يحي، جيجل، 31-12-2019م

6- المواقع الإلكترونية :

1- www.arabdict.com

2- www.almrsal.com

3- www.maqall.com

www.mohamah.com -4

www.dorar.net.com -6

<https://jwbni.com> -7

www.m7et.com -8

www.mqaall.com -9

www.mawdoo3.com -10

www.fr.scribd.com -11



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة بلحاج بوشعيب عين تيموشنت

كلية العلوم الاجتماعية

قسم: علم الاجتماع

تخصص: علم الاجتماع عمل وتنظيم

إستبيان

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته، أما بعد:

يشرفني أن أضع بين أيديكم هذه الاستمارة لنيل شهادة ماستر تحت عنوان "دور ميثاق الآداب و أخلاقيات المهنة في حوكمة المؤسسة الجامعية"

التعليمة: أرجو منكم تقديم يد المساعدة والعون وذلك بالإجابة على الأسئلة الموجودة في الاستمارة بكل صراحة وصدق ووضوح مع العلم أن هذا العمل يكون لخدمة البحث العلمي ونتائجه.

ملاحظة: كل ما يدور في هذه الاستمارة محاط بالسرية التامة ويتم استخدامه للأغراض العلمية.

من إعداد الطالبين :

تحت إشراف البروفيسور :

-عبد اللاوي محمد

-محمد رمضان

-دوبة جيهان

المحور الأول: البيانات الشخصية

يهدف هذا القسم الى التعرف الى بعض الخصائص الاجتماعية والوظيفية لأساتذة وموظفي إدارة كلية للعلوم الاجتماعية لجامعة بلحاج بوشعيب بعين تموشنت، بغرض تحليل النتائج فيما بعد، لذا أرجو منكم التكرم بالإجابة المناسبة على التساؤلات التالية وذلك بوضع اشارة (X) في الخانة المناسبة .

1. الجنس :

انثى ذكر

2. السن :

من 50 إلى 59 سنة من 40 إلى 49 سنة من 35 إلى 39
من 60 إلى 65 سنة

3. الرتبة العلمية :

أستاذ التعليم العالي أستاذ محاضر أ أستاذ محاضر ب
أستاذ مساعد أ أستاذ مساعد ب

المحور الثاني : الآداب و أخلاقيات المهنة

البعد الأول : آداب و أخلاقيات المهنة لدى الأساتذة مع الإداريين .

1-هل يتفادى المسؤولون الإداريون التدخل في عمل الأساتذة ؟

نعم لا بدون رأي

2-هل يتفهم المسؤول الإداري الضغوطات النفسية التي تحاصر الأستاذ أثناء العمل ؟

نعم لا بدون رأي

3-هل يتعامل المسؤولون الإداريون مع الأساتذة بالعدل و المساواة ؟

نعم لا بدون رأي

4-هل يحافظ المسؤولون الإداريون على علاقاتهم الودية مع زملائهم الأساتذة ؟

نعم لا بدون رأي

5-هل يستبعد المسؤولون العلاقات الشخصية مع الأساتذة عند إتخاذ قرارات المتعلقة بهم ؟

نعم لا بدون رأي

6-هل يشارك المسؤولون الأساتذة في حل المشكلات التي تواجههم اثناء العمل؟

نعم لا بدون رأي

7-هل يحافظ المسؤولون علي أسرار الزملاء ؟

نعم لا بدون رأي

8-هل يحترم المسؤولون وجهة نظر الزملاء ولو كانت مخالفة ؟

نعم لا بدون رأي

البعد الثاني: آداب و أخلاقيات المهنة لدي الأساتذة مع بعضهم البعض

1- هل يؤثر الأساتذة في زملائهم في مجال توجيه الرسالة التعليمية وتحقيق أهدافها؟

نعم لا بدون رأي

2- هل يبادر الأساتذة لتقديم الدعم و التوجيه العلمي لزملائهم عند حاجتهم لها؟

نعم لا بدون رأي

3- هل يتجنب الأساتذة التدخل في خصوصيات زملائهم؟

نعم لا بدون رأي

4- هل يتعاون الأساتذة مع زملائهم من أجل تحقيق أهداف الجامعة؟

نعم لا بدون رأي

5- هل يبذل الأساتذة جهودهم في تأدية ما عليهم من مهام علي النحو المتقن؟

نعم لا بدون رأي

6- هل يتنافس الأساتذة مع زملائهم نحو الأفضل في الترقى بالرسالة الجامعية؟

نعم لا بدون رأي

7- هل يتقبل الأساتذة المهام الإضافية الموكلة إليهم من الإدارة العليا بسعة صدر؟

نعم لا بدون رأي

8- هل يبادر الأساتذة بالتقدم للإدارة بمقترحات تطويرية للمهنة؟

نعم لا بدون رأي

المحور الثالث: حوكمة المؤسسة الجامعية

1- هل تبذل قصارى جهديك لإنجاز العمل المكلف لك؟

نعم لا بدون رأي

2- هل تخصص الوقت الكافي للبحث العلمي؟

نعم لا بدون رأي

3- هل تشارك في الأنشطة العلمية و الثقافية التي تقام بالمؤسسة؟

نعم لا بدون رأي

4- هل تبادر بتقديم المساعدات للآخرين(الزملاء و الطلبة)؟

نعم لا بدون رأي

5- هل تحرص على المحافظة على سمعة المؤسسة؟

نعم لا بدون رأي

6- هل تلتزم بإنجاز المهام الملقاة على عاتقك في موعدها؟

نعم لا بدون رأي

7- هل تساهم في حل مشكلات الآخرين؟

نعم لا بدون رأي

8- هل تعمل على تحقيق الأهداف العلمية التي تسطرها بغض النظر عن الوسائل المتاحة و

ظروف العمل التي قد تكون غير مناسبة؟

نعم لا بدون رأي

9- هل تسارع إلى مساعدة الآخرين عند الحاجة؟

نعم لا بدون رأي



10- هل تشعر بالضيق من تجاهل الإدارة لحقوق الأساتذة؟

نعم لا بدون رأي

11- هل تحافظ على أسرار الآخرين؟

نعم لا بدون رأي

12- هل توضح لزملائك المخاطر التي تحدث بالجامعة؟

نعم لا بدون رأي

13- هل تشعر بالألم لأي وضع مزري يسبب لسمعة الجامعة؟

نعم لا بدون رأي

14- هل تضايقت سلبية بعض الزملاء تجاه المؤسسة الجامعية؟

نعم لا بدون رأي

15- هل تلتزم بأداب و أخلاقيات المهنة؟

نعم لا بدون رأي

16- هل تعتقد بأن التعاون ضروري لنجاح العمل؟

نعم لا بدون رأي