

آداب وأخلاقيات مهنة التدريس بين واقع الممارسة والزامية التطبيق

Teaching ethics between the reality of practice and mandatory application

- أ- هجيرة بلبشير، جامعة الجزائر 1، الحقوق (العلوم القانونية والاقتصادية)،
hadjira.belbachir@yahoo.fr/h.belbachir1@mesrs.dz
- أ- قوراية بلبشير جامعة تيزي وزو، إدارة الأعمال (العلوم الاقتصادية)،
gourayabelbachir@yahoo.fr
- أ- ريمة بمرضان، جامعة الجزائر 1، الحقوق (العلوم القانونية)،
zynebes@gmail.com

Received:16/01/2020

Accepted: 21/01/2020

الملخص:

من الأولويات الاستراتيجية للجامعة الاهتمام بالبحث العلمي، والتي تعتبر من المهام الرئيسة للجامعة التي يتطلع إليها المجتمع المعرفي. فتعد مهنة التدريس رسالة رفيعة الشأن عالية المنزلة تحظى باهتمام الجميع، لما لها من تأثير عظيم في حاضر الأمة ومستقبلها. وفي سبيل تحقيق ذلك يتعين على الباحثين في الجامعة السعي لتحقيق أعلى معايير التفوق البحثي مع الالتزام بآداب وأخلاقيات البحث العلمي أثناء مزاوله الأنشطة البحثية، والعلمية بما يتوافق والقيم الأخلاقية العالمية المكرسة في النصوص القانونية ذات الصلة.

حيث يتجلى سمو هذه المهنة ورفعتها في مضمونها الأخلاقي الذي يحدد

مسارها المسلكي، ونتائجها التعليمية وعائدها على الفرد والمجتمع والإنسانية جمعاء. ولذلك عمدت الوزارة الوصية إلى إنشاء مجلس آداب وأخلاقيات المهنة الجامعية، كُلف بوضع إرشادات أخلاقيات البحث العلمي الواجب على جميع الباحثين في الجامعة الالتزام بها باعتبارها أمر ضروري وواجب، إذ يتحدد مقدار انتماء الأستاذ لمهنته بموجب درجة التزامه بقواعد تلك المهنة ومراعاتها في جميع الأحوال والمواقف. كما تم تنصيب لجان آداب وأخلاقيات المهنة الجامعية على مستوى مختلف المؤسسات الجامعية.

الكلمات المفتاحية: الأخلاقيات، الآداب، مهنة التدريس الجامعي، البحث

العلمي، المهنة الجامعية.

Abstract:

One of the university's strategic priorities is the interest in scientific research, which is one of the main tasks of the university to which the knowledge society aspires. The teaching profession is considered a highly regarded, high-ranking mission that is of concern to everyone, as it has a great impact on the nation's present and future. In order to achieve this, researchers at the university must strive to achieve the highest standards of research excellence while adhering to the ethics and ethics of scientific research while conducting research and scientific activities in line with global ethical values enshrined in the relevant legal texts. Where the highness of this profession is evident and elevated in its moral content which determines its behavioral path, its educational results and its return on the individual, society and humanity as a whole. Therefore, the willful ministry has established a council of ethics and ethics for the university profession, charged with setting guidelines for ethics of scientific research that all researchers at the university must adhere to as a necessary and duty, as the amount of professor affiliation to his profession is determined by the degree of his commitment to the rules of that profession and taking into account

in all cases and situations. The university profession ethics and ethics committees were also established at the level of various university institutions.

Key words: ethics, literature, university teaching profession, scientific research, university profession.

مقدمة:

التدريس رسالة سامية قبل أن تكون مهنة، تتطلب من أصحابها أن يكونوا قدوة في محيطهم أينما حلوا وارتحلوا، و عليه السعي للتغيير نحو الاحسن و اصلاح ما يصادفهم من اختلال و يكونوا جيل تصدق عليهم مقولة "خير خلف لخير سلف". و ان كان هذا هو المأمول، فإن بات لزاما على أفراد الأسرة الجامعية الاتفاق على المسعى الأخلاقي و المنهجي المؤدي إلى إقرار سلوكيات و ممارسات جامعية مثلى في مجالي آداب المهنة وأخلاقياتها، ومحاربة ما يلحقها من تصرفات لا تمت بصلة بها و تصنف من الانحرافات.

وعليه، يؤكد ميثاق الأخلاقيات والآداب الجامعية المنبثق عن إجماع واسع للأسرة الجامعية على مبادئ عامة مستمدة من المعايير و المبادئ العالمية التي تشترك فيها الانسانية جمعاء، مع مراعاة القيم الخاصة بمجتمعنا، يشترط فيها أن تكون محركا لمسعى التعلم ومجسدة لميثاق أخلاقيات المهنة الجامعية وآدابها.

ومن هنا يمكن طرح الإشكالية الآتية:

ما واقع ممارسة آداب وأخلاقيات مهنة التدريس في الجامعة الجزائرية ؟

المحور الأول: آداب وأخلاقيات مهنة التدريس

تتميز كل مهنة بمجموعة من الآداب والأخلاقيات لا بد من مراعاتها والالتزام بها من قبل الافراد المنتسبين لتلك المهنة، لان ذلك يساعدهم على السير قدما نحو تحقيق النتائج المنشودة بكفاية وفاعلية. وتعد أخلاقيات مهنة التعليم من أهم الموجهات المؤثرة في سلوك المدرس لأنها تشكل لديه رقبيا داخليا وتزوده بأطر مرجعية ذاتية يسترشد بها في أداء عمله.

وإن الالتزام بتلك الآداب والأخلاقيات أمر ضروري وواجب، إذ يتحدد مقدار انتماء المدرس لمهنته بموجب درجة التزامه بقواعد تلك المهنة ومراعاتها في جميع الأحوال والمواقف.

1 - مفهوم آداب وأخلاقيات مهنة التدريس:

1. تعريف الأخلاق:

- الأخلاق لغةً: جمع خُلُق، وهو السجية والطبع. وحقيقته أنه صورة الإنسان الباطنة، وهي نفسه وأوصافها ومعانيها المختصة بها، وهي بمنزلة الخلق لصورته الظاهرة وأوصافها ومعانيها، ولهما أوصاف حسنة وقبيحة، والثواب والعقاب يتعلقان بأوصاف الصورة الباطنة أكثر مما يتعلقان بأوصاف الصورة الظاهرة¹.
- الأخلاق اصطلاحًا: صفة مستقرة في النفس ذات آثار في السلوك محمودة أو مذمومة². فإن كانت الهيئة بحيث تصدر عنها الأفعال الجميلة عقلاً وشرعاً سميت الهيئة: خُلُقًا حسنًا، وإن كان الصادر منها الأفعال القبيحة سميت الهيئة: خُلُقًا سيئًا.

¹ ابن منظور، لسان العرب، مادة: (خ ل ق)، والفيروز آبادي، القاموس المحيط، 3/236.

² عبد الرحمن حسن حبنكة، الميداني: الأخلاق الإسلامية وأسسها، 10/1.

2. تعريف المهنة:

- 3. المهنة لغةً: الحِذْق بالخدمة والعمل ونحوه.
- 4. المهنة اصطلاحاً: يرى بعض الباحثين أن للمهنة إطلاقين هما عام وخاص:⁴
 - الإطلاق العام: بذل النفس في صنعة أو عمل، ولو بدون مقابل.
 - الإطلاق الخاص: وهو المراد عند إطلاق مصطلح المهنة؛⁵ فتطلق على النشاط الحياتي الذي يتخذه المرء وسيلة لكسب معاشه وإعالة أهله. أما التعريف المختار للمهنة فإنها: مجموعة من الأعمال تتطلب مهارات معينة يؤديها الفرد من خلال ممارسات تدريبية.⁶
- ويمكن أن تتجلى بعض آثار الأخلاق على المهنة والمتمثلة في النقاط الآتية:
- الخلق القويم يجعل سلوك الإنسان متصفاً بالثبات والتماسك ونفسيته موصوفة بالتجانس والتوافق؛
- الخلق القويم يحدث في الإنسان التحقق بمتطلبات الالتزام والضبط الاجتماعي وحسن التعامل مع الآخرين واحترامهم وأداء حقوقهم؛
- الخلق القويم يوجد الإرادة القوية والعزيمة الماضية مع الاختيار السلوكي الحسن الذي تبناه واقتنع به؛

³ ابن منظور، لسان العرب، مادة: (م ه ن)، وأبي بكر الرازي، مختار الصحاح، 638.

⁴ سعد الدين الهلالي، المهنة وأخلاقيها: دراسة فقهية مقارنة بالقوانين الكويتية، لجنة التأليف والتعريب والنشر،

مجلس النشر العلمي، جامعة الكويت، 2006، ص: 50.

⁵ منصور أحمد منصور، القوى العاملة تخطيط وظائفها وتقييم أدائها، وكالة المطبوعات، الكويت، 1975، ص

19.

⁶ بلال خلف السكارنة، أخلاقيات العمل، دار المسيرة للطباعة والنشر، 2018، ص 27.

■ الخلق القويم يوجد الالتزام والاحترام تجاه الذات بما يدفعها للأداء الفعال والاتجاه بانتظام واستمرار نحو الأفضل.⁷

3. تعريف التدريس:

التدريس مهنة إنسانية جليلة ينخرط في سلكها أناس يقدرون شرف المهنة ومكانتها الرفيعة ورسالتها السامية، وتناط بهم مسؤولية بناء العقول وتزويد الأجيال الناشئة بالحقائق والمعلومات والمفاهيم والنظريات والمبادئ التربوية والتعليمية المفيدة. ويذكر المختصين بأن التدريس عملية لإيصال المعلومات إلى أذهان التلاميذ فهي عملية تفاعل وتوجيه وممارسة أنشطة متعددة تعتمد على فاعلية الدارسين وجهودهم.⁸

4. تعريف الأخلاقيات-Ethics:

كلمة أخلاقيات عالميا ترتبط بالقيم المؤثرة في سلوك ومشاعر ومعتقدات الفرد، وتوصف بأنها مشاعر ومعتقدات تميز الصواب وغير الصواب. فالأخلاقيات موضوع أو ركيزة فلسفة روحية عقائدية، تعكس تقاليد وتطلعات الناس.⁹

5. دينتولوجي-Deontology:

⁷ علي عمر بادحدح، مفهوم أخلاقيات المهنة في الإطار الشرعي من الكتاب والسنة وعمل الصحابة، أخلاقيات المهنة دليل الإجراءات التنفيذية للجلسات التدريبية والحلول النموذجية للأسئلة، المملكة العربية السعودية، ص 10.

⁸ عبد المحي أحمد السبحي، محمد بن عبد الله القسامية، طرائق التدريس العامة وتقومها، قسم المناهج وطرق التدريس، جامعة الملك عبد العزيز، جدة، المملكة العربية السعودية، ص 13.

⁹ HALL J. Kay, Nursing Ethics and Law, WB Saunders Company, 1996, P: 42.

دينتولوجي-Deontology هي فلسفة علم الواجبات الأدبية والأخلاقية حيث تعتبر هذه الفلسفة قاعدة لكل المهن الغربية، وقد طورت منها ثلاث نظريات:¹⁰

- نظرية سلوكية: الواجبات الأخلاقية
- نظرية الأخلاق: المعتمدة على قوانين ملزمة لا استثناء فيها
- نموذج أخلاقيات كانتين: ويلخص مفهومها في أن "مصدقية وصالح القانون أو الواجب الأخلاقي عامة، فان كان صادق وصالح في مكان ما فهو صادق وصالح في كل زمان ومكان".

6. تعريف أخلاقيات المهنة التدريس:

هي عبارة عن مجموعة من المبادئ والقيم الأعراف والتقاليد التي يتعارف عليها أفراد المهنة والتي تعدّ أساساً للسلوك المطلوب لأفراد المهنة، والمعايير التي تعتمد عليها المنظمة في تقييم أداؤهم إيجاباً وسلباً.¹¹

فلكل مهنة من المهن قيم ومبادئ ومعايير أخلاقية ومعرفة علمية وأساليب ومهارات فنية تحكم عمليات المهنة وتحدد ضوابطها، وللمهنة مجالات متعددة

¹⁰ - Act deontology: Perceived moral duties

- Rule deontology: a person's moral choosing should depend upon a set of rules that should be followed without exceptions.

- Kantian ethics: From the philosopher "KANT Immanuel (1724-1804) he proposed a "Perspective rule deontology" with the concepts of "If a particular rule or duty is right in one situation it is right in all situations".

¹¹ الشيخ عبدالله بن حمد السعدان، أخلاقيات العمل وتجربة ديوان المظالم في الرقابة عليها، ورقة مقدمة لندوة "أخلاقيات العمل في القطاعين الحكومي والأهلي" المنعقدة في معهد الإدارة العامة، الرياض، المملكة العربية

السعودية، 2005/3/1.

ووظائف معينة، وقد تتداخل مجالات المهنة ووظيفتها ومادتها العلمية ومهاراتها وأساليبها الفنية مع مهن أخرى، وتعد دراسة فلكسنر - Flexner في سنة 1915 أقدم دراسة في مجال المهن وقد توصلت إلى معايير عدة، منها أن يكون للمهنة قواعد أخلاقية تحكم عملياتها.

أما تعريف أخلاقيات مهنة التدريس فهي عبارة عن مجموعة مبادئ وقيم مجتمعية ومؤسسية مفروضة على مجموعة مهنية معينة من إدارة وموظفين وأساتذة وطلبة، وعدم التحلي بأحكام ميثاق أخلاقية المهنة يترتب عليه عقوبات مختلفة.

7. مصطلحات وتعريف عالمية لأخلاقيات المهنة - Global

Terminologies & Defintions Of Professions Ethics

يمكن تلخيص أهم المصطلحات المتعلقة بأخلاقيات المهنة في الجدول الموالي:

الجدول رقم 01: مصطلحات وتعريف عالمية لأخلاقيات المهنة

Key Terms مفاتيح المفردات	Synonym & related Terms المرادفات ومفرداتها	Antonym الضد
Ethics أخلاق/أخلاقيات	Morals/Morality Beliefs Values Moral & Social Principles and Laws Standard روح معنوية، عقيدة، قيم، أسس ومبادئ دينية واجتماعية، قوانين، معايير، خلق، سلوك سوي، سلوك حسن، استقامة، معاملة حسنة، معاملة مثلي أو مثالية.	Unethical Immoral Wrong Bad لا أخلاقي، بلا مبدأ أو عقيدة، سلوك غير سوي وغير مستقيم
Moral/Morality معنوي/أخلاقي روح/أدب/عقيدة	Ethics Beliefs & Principles Standard Ideal High Quality Good- Goodness kindness honesty integrity.. أخلاق، معتقدات، أسس، معايير/مثالية، جيد، لطيف، أمين وأمانة، تميز ومثالية، فجودة عالية	Immorality wickedness unfair كفر، شرك، شر/ غير عادل

Principle(s) مبادئ/قاعدة/أسس	Ethics Code Main Beliefs Values Philosophy or ideology- morality أخلاقيات، نظام، معتقدات، قيم، فلسفة- مذهب	Unprincipled Unethical Illegal against law لا مبدأ أو قاعدة له، غير شرعي، غير قانوني، ..
Standard (s) معايير/مقاييس	Normal Regular Principles عادي واعتيادي، ومبادئ	Irregular unusual غير منظم، غير معتاد، شاذ
Law/Legal قانون/شرعي	Canon Rule Regulation Standards Bylaw قانون، حكم، تنظيم، معايير، لائحة..	Illegal غير قانوني، غير شرعية (فوضى)
Code نظام موازلة	System Policy Regulations Convention Set of laws نظام، سياسة، تنظيم/مجموعة قوانين أخلاقية...	Unsystematic Irregular لا نظام، لا سياسة، غير منظم (فوضى)
Quality جودة	Excellence Superiority Value Worth/Worthy.... تميز وامتياز، ذو قيمة، غني مفيدة	Inadequate insufficiency unacceptable غير وافي أو كافي، غير مقبول ولا عادل

المصدر: عيسى بن علي الجوهلي، مختصر تاريخ وأخلاقيات المهن الصحية، فهرسة مكتبة الملك فهد الوطنية، الرياض، بالمملكة العربية السعودية، 2008، ص: 38.

ومن خلالها المفردات ومرادفاتها أعلاه، نكتشف شواهد على علاقة الأخلاقيات بالأديان والمعتقدات والمذاهب والفلسفات، والقوانين والتشريعات والأنظمة واللوائح، وجودة العمل والمعاملة والتعامل الإنساني.

2 - أهم ملامح ميثاق الأخلاقيات والآداب الجامعية:

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

ومنذ الأزل، أخذت الأخلاق مكانة متميزة وصولاً إلى العقود الأخيرة، واعتبرت بمثابة مدخل مهم لمحاربة كل أشكال الانحراف وكذا الفساد بمختلف أنواعه. وفي هذا الخصوص حظيت الوثيقة المتضمنة لهذه المبادئ الأخلاقية والأدبية بمسميات عدة، على غرار أخلاقيات المهنة، أخلاقيات العمل، أخلاقيات الوظيفة وغيرها. وكلها كانت تدل على نفس المعنى، لكن ربما مكن الاختلاف في خصوصية كل مهنة وضرورة اشتغالها على قيم أخلاقية تتماشى مع طبيعتها.

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

1. المبادئ الأساسية لميثاق الأخلاقيات والآداب الجامعية:

لا تختلف القيم المعتمدة في الجامعات الجزائرية عن تلك السائدة في باقي الجامعات على المستوى العربي أو العالمي، وتتلخص فيما يلي:¹²

- **النزاهة والإخلاص:** بمعنى رفض الفساد بجميع أشكاله ولا بد أن يبدأ هذا السعي بالذات قبل أن يشمل الغير.
- **الحرية الأكاديمية:** فهي تضمن في كنف احترام الغير والتحلي بالضمير المهني والتعبير عن الآراء النقدية بدون رقابة أو إكراه.
- **المسؤولية والكفاءة:** على المؤسسة الجامعية ان تضمن التوازن الجيد بين ضرورة فعالية دور الإدارة وتشجيع مساهمة الأسرة الجامعية باشتراكها في سيورة اتخاذ القرار،

¹² ميثاق الأخلاقيات والآداب الجامعية، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، بن عكنون، الجزائر، أبريل 2010،

مع التأكيد على أن المسائل العلمية تبقى من صلاحية الأساتذة الباحثين دون سواهم.

■ **الإحترام المتبادل:** يركز احترام الغير على احترام الذات، فينبغي أن يعامل أفراد الأسرة الجامعية بعضهم البعض باحترام وانصاف، بصرف النظر عن المستوى الهرمي لكل واحد منهم.

■ **وجوب التقيد بالحقيقة العلمية والموضوعية والفكر النقدي:** إن وجوب التقيد بالحقيقة العلمية يفترض الكفاءة، والملاحظة النقدية للأحداث، والتجريب ومقارنة وجهات النظر والصرامة الفكرية، لذا يجب أن يقوم البحث العلمي على الأمانة الأكاديمية.

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

■ **إحترام الحرم الجامعي:** تساهم جميع الفئات بسلوكياتها في اعلان شأن الحريات الجامعية حتى تضمن خصوصيتها وحصانيتها، وتمتنع عن المحاباة وتجنب كل نشاط سياسي متحزب في رحاب الفضاءات الجامعية.

ويمكن تلخيص المبادئ الأساسية لميثاق الأخلاقيات والآداب الجامعية في

الشكل الموالي:



الشكل رقم 01: المبادئ الأساسية لميثاق الأخلاقيات والآداب الجامعية

المصدر: عبد الله فرحي، أخلاقيات المهنة في الجامعة، محاضرة مقدمة في افتتاح السنة الجامعية الوطنية 2016-2017 بجامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، سبتمبر 2016، ص 09.

ما يلاحظ على هذه المبادئ أنها تغطي مختلف جوانب الحياة العلمية والعملية للأستاذ الجامعي، وهي ذات أهمية كبيرة بالنسبة لمحاربة مختلف الممارسات اللامسؤولة داخل الجامعة على غرار السرقة العلمية، إذا ما أحكم الالتزام بها.

2. حقوق والتزامات الأستاذ الباحث في التعليم العالي:

■ حقوق الاستاذ الباحث في التعليم العالي:

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

■ واجبات الاستاذ الباحث في التعليم العالي:

- القبول بالمجاهمة الشريفة لوجهات النظر على اختلافها.
- الانصاف وعدم التحيز في التقييم المهني والأكاديمي لزملائه.
- تقييم الطلبة تقييما موضوعيا.
- التدريس بعيدا على الاستمالة المذهبية وكل أشكال الدعاية.
- صيانة حرته في العمل بوصفه جامعا.
- التسيير الامين لكل الاعتمادات المالية الموكلة اليه في اطار الجامعة.
- التحلي بالضمير المهني أثناء القيام بمهامه.
- تأسيس البحث على رغبة صادقة في المعرفة مع احترام مبدأ الحجة والموضوعية في الاستدلال.
- تقديم عرض واضح للأهداف البيداغوجية لمقرره الدراسي واحترام قواعد التدرج البيداغوجي.

- الامتناع عن كل أشكال التمييز على أساس الجنس، أو الجنسية، أو الوضع الاجتماعي، أو الانتماء الديني أو الاعاقة والمرضى.
- احترام سرية المداولات والمناقشات التي تدور في الهيآت التي يشارك فيها.
- الاطلاع على المستجدات - التحيين المتواصل للمعارف وطرق التدريس - التقييم الذاتي - تحمل المسؤولية.
- الاستعداد للاضطلاع بالمهام المرتبطة بوظيفته.
- الامتناع عن تسخير الجامعة لقضاء أغراض شخصية.
- تكريس مبدأ الشفافية وحق الطعن.
- عدم التعسف في استعمال السلطة التي تمنحها اياه مهنته.
- احترام اعمال البحث الخاصة بزملائه وذكر أسماء المؤلفين.، لان السرقة العلمية تعد من الاخطاء الجسيمة الغير مبررة التي يمكن أن تؤدي الى الطرد، وفقا للقرار الوزاري رقم 933 المؤرخ في جويلية 2016 الذي يحدد القواعد المتعلقة بالوقاية من السرقة العلمية ومكافحتها.

3. حقوق والتزامات الطالب:

■ حقوق الطالب:

- الحق في الامن والنظافة والوقاية الصحية في الجامعة وفي الاقامات الجامعية.
- الحق في التقييم المنصف والعادل والغير متحيز.
- الحق في اختيار الممثلين في اللجان البيداغوجية دون ضغط.
- الحق في حرية التعبير والرأي في ظل احترام القوانين المعمول بها.
- حق تسلم العلامة مرفقة بالتصحيح النموذجي وسلم التنقيط وحق الطعن.
- حق الاحترام والكرامة من قبل الاسرة الجامعية.

- حق الدعم بالوسائل البيداغوجية والبحثية والتأطير الجيد.
- **واجبات الطالب:**
- احترام نتائج المداولات.
- عدم اللجوء الى الغش وسرقة أعمال غيره.
- احترام التنظيم المعمول به واحترام كرامة وسلامة أعضاء الاسرة.
- على الطالب أن يلتزم بالحس المدني وحسن الخلق في سلوكه.
- الحفاظ على الاماكن المخصصة للدراسة والوسائل الموضوعية تحت تصرفه واحترام الامن والنظافة.
- على الطالب أن يقدم معلومات سليمة في التسجيل وأن يفي بالتزاماته الإدارية.
- احترام حق أعضاء الاسرة الجامعية في حرية التعبير الجامعية.
- 4. **حقوق والتزامات الإدارة:**
- **حقوق الموظفين الاداريين والتقنيين:**
- حق التكوين المتواصل والتحسين الدائم لمؤهلاتهم.
- حق المعاملة التي تضمن الاحترام والتقدير والإنصاف.
- حق عدم التعرض لأية مضايقات ولا تمييز في عملهم.
- **واجبات الموظفين الاداريين والتقنيين:**
- حسن الأداء.
- الاحترام.
- السرية: المحافظة على السر المهني، تطبيقا لما تنص عليه المادة ... من قانون الوظيفة العمومية.
- النزاهة.

- الكفاءة.

- عدم التحيز.

- الشفافية.

المحور الثاني: واقع تطبيق أخلاقيات مهنة التدريس

سيتم التطرق في هذا المحو إلى وسائل ترسيخ أخلاقيات مهنة التدريس وإلى تحليل مسارات تفعيل ميثاق أخلاقيات الأستاذ الجامعي في الجامعات الجزائرية مروراً بأهم عراقيلها.

1- وسائل ترسيخ أخلاقيات مهنة التدريس:

يمكن ذكر أهم وسائل ترسيخ أخلاقيات مهنة التدريس فيما يلي:

1.1- تنمية الرقابة الذاتية:

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

1.2- تصحيح الفهم الديني والوطني للوظيفة:

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

1.3- القدوة القيادية في العمل:

وهي عظمة الجدوى في عملية غرس المعاني الأخلاقية وتعزيز القيم الإسلامية في أداء الوظيفة، وهي مع ذلك تختصر الوقت، وتعطي فناعة تامة بإمكانية بلوغ هذه الفضائل والقيم السامية.

ولا يخفى أن رئيس العمل أو مديره هو المطالب الأول بأن يكون قدوة لجميع الموظفين، وأن يكون المثل الأعلى لمؤوسيه، خاليا من الخدوش الأخلاقية التي تتعلق بشخصه أو بعمله، وعليه التحلي بأرقى أخلاقيات العمل الذي يقوم به؛ من حيث الكفاءة الوظيفية، والمقدرة الإنتاجية، والسلوك القويم، والخلق الكريم، والتزامه بواجباته، واحترامه للوقت، فلا يضيعه فيما لا يفيد العمل، كما أن عليه أن يبرز ولاء كبيرا لمؤوسسته، وأن يزرع حب العمل والانتماء في نفوس مؤوسيه.

ويمكن للقائد ممارسة هذا التأثير وتعديل سلوك الأفراد أو تغييره بالاستناد إلى مصادر قوة وتأثير عديدة، منها: قوة المكافأة، وقوة العقاب، والسلطة المشروعة، وقوة الخبرة.¹³

1.4- عمل لوائح أخلاقية في كل وظيفة وتوزيعها على جميع الموظفين:

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

¹³ حسين حريم، السلوك التنظيمي: سلوك الأفراد والجماعات في منظمات الأعمال، الطبعة الرابعة، دار الحامد

للنشر والتوزيع، 2013، ص 290.

وينبغي أن يراعى في صياغة هذه الأخلاقيات عدة أمور، منها:

- إدراك الأولويات الأخلاقية لكل عمل ومهنة وترتيبها حسب الأهمية.
- اختصار التعليمات الأخلاقية لتسهيل فهمها وتثبيتها.
- أن تكون ضمن عبارات قصيرة ذات معان كثيرة، بحيث تكون التعليمات واضحة، وفي صميم الجوهر الأخلاقي.
- تحديد المطلب الأخلاقي، وتخليصه مما يشوبه ثم تجزئته إلى عناصر بسيطة غير معقدة ولا موهمة.
- صياغة أخلاقيات العمل بطريقة حية ملموسة.

وقد نجحت بعض الحكومات مثل حكومة سنغافورة في تشجيع موظفيها على التحلي بمجموعة من القيم الأساسية المتعلقة بأخلاق العمل مثل: الأمانة والنزاهة، والانضباط، والشفافية، والاستعداد للمساءلة عن أي تصرفات يقومون بها، وتحمل المسؤولية، والإتقان، والمشاركة، والتقييم المستمر، والنقد الهادف، ومواكبة التقدم التكنولوجي.

وللتأكد من حسن تطبيق هذه القيم، فقد أنشأت دائرة التغذية المرتجعة أو المرتدة التي تهتم بقياس أداء الموظفين وتقومهم على ضوء هذه القيم. كما عهدت الحكومة إلى مجموعة متنوعة من الجهات مهمة القيام بنشر هذه القيم وغرسها في الأفراد من خلال التوعية المستمرة.¹⁴

1.5- التقييم المستمر والمحاسبة العادلة للموظفين:

¹⁴ فؤاد العمر، دور القيم والأخلاق في تعزيز ثقة المساهمين والعملاء والمستثمرين، 2009، ص 10.

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

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

وينبغي التنبه هنا إلى أن المحاسبة والعقوبة أو التهديد بها يجب أن تكون خاصة في حق المذنب، ولا يصح استعمالها بشكل جماعي، وهي في كل الأحوال ليست إلا للردع، والتهذيب، والحماية، وقد تولد عند الإفراط فيها أخلاقيات زائفة. كما يراعى في التقييم مكافأة الموظف الملتزم بهذه الأخلاقيات، وتحفيزه ماديا ومعنويا؛ حرصا على إيجاد روح التنافس بين الموظفين في الالتزام بقيم المهنة وأخلاقيات الوظيفة، وإبرازا لأنماط السلوك الإيجابي من العاملين.

1.6 - تحقيق الرضا الوظيفي:

ونقصد به تقبل الفرد لعمله من جميع وجوهه، وتمسكه به وشعوره بالسعادة لممارسته، وانعكاس ذلك على أداء الموظف وحياته الشخصية.¹⁵ ويكون ذلك بعوامل متعددة، أهمها أن يرتاح للعمل الذي هو فيه، وأن تقوم المؤسسة بإشباع حاجات العاملين الإنسانية؛ ووضع ضوابط صارمة تتضمن تحقيق العدالة بين الموظفين بعيدا عن المجاملات والمحسوبيات؛ لما لذلك من أهمية كبيرة في دفع الأفراد للقيام بسلوك أخلاقي محمود، والتأثير على سلوكهم وتصرفاتهم وتوجيهها نحو رفع مستوى الأداء والالتزام الأخلاقي.¹⁶

1.7- تطوير مهارات العاملين:

العامل إذا طور من نفسه وطورته الجهة التي ينتمي إليها في العمل أو في المهنة التي يمارسها، فإن هذه من الوسائل المعينة له بأن يستمر على أخلاقه وقيمه. أما إذا شعر بالإحباط أو بالتعب مما هو فيه فإنه في الغالب لن يبدع، ولن يؤدي أي ثمرة من الثمار المرجوة منه أخلاقيا.

1.8- استعمال الوسائل التثقيفية والإعلامية لترسيخ أخلاقيات المهنة وبيان

ثمرة الالتزام بها:

¹⁵ مريم سيف الدين بخاري، الرضا الوظيفي للعاملات في التعليم العام في ضوء اللائحة التعليمية، جامعة ام القرى، المملكة العربية السعودية، ص 31.

¹⁶ خالد بن سفر الغامدي، الحوافز التشجيعية وعلاقتها بالرضا الوظيفي، المملكة العربية السعودية، 1425هـ،

لابد من بناء ثقافة أخلاقيات العمل وبنها وتعظيمها؛ باستعمال كافة الوسائل الممكنة لتحقيق ذلك في المجتمع، وإبراز ثمرة الالتزام بها.¹⁷

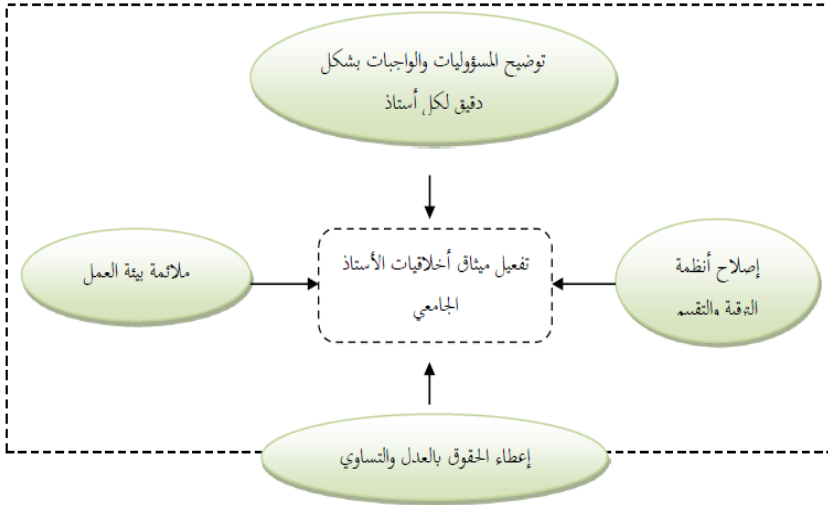
2- تحليل مسارات تفعيل ميثاق أخلاقيات الأستاذ الجامعي في الجامعات الجزائرية:

ان الجامعات الجزائرية تحوي جميعها موثيقا لأخلاقيات الأستاذ الجامعي كما أن وزارة التعليم العالي حددت بدقة المهام الموكلة لمجلس الآداب وأخلاقيات المهنة الجامعية المزمع إنشاؤها. بالإضافة إلى ذلك، تحوي جميع الجامعات مجالس علمية ومجالس متخصصة في أنواع عديدة المفروض أنها طرف قوي في معادلة محاربة السرقة العلمية، والنهوض بجودة التعليم العالي.

لكن ما لوحظ، أن وجود ميثاق أخلاقي لا يكفي لمحاربة هذه الجريمة طالما أن تطبيقه وتفعيله على أرض الواقع غير موجود وإنما هو صوري أكثر منه حقيقي مع بعض الاستثناءات المطبقة في بعض الجامعات، التي أفرزت عن نتائج ايجابية في مجال السرقة العلمية. ودفعت بالجهات الوصية نحو تقديم مبادرات وحلول للقضاء على هذه الجريمة خاصة وأنها جريمة لها تداعيات خطيرة على الاقتصاد الوطني وعلى مستقبل العلم.

¹⁷ أخلاقيات المهنة، سلم 107، قسم الدراسات الإسلامية، كلية التربية، جامعة الملك سعود، المملكة العربية

السعودية، 1436هـ، ص 93.



الشكل رقم 02: محددات تفعيل ميثاق أخلاقيات الأستاذ الجامعي

المصدر: آمال ينون، ميثاق أخلاقيات الأستاذ الجامعي: نحو محاربة جريمة السرقة العلمية في الجزائر- رؤية تحليلية، كتاب أعمال الملتقى العلمي حول الأمانة العلمية، سلسلة كتاب أعمال المؤتمرات، مركز جيل البحث العلمي، الجزائر العاصمة، يوم 2017/07/11، ص: 150.

يمكن تحليل عناصر الشكل أعلاه، وتوضيح فحواها والخطوط الإرشادية

التي يجب العمل عليها في هذا المنحى كما يلي:¹⁸

1.2- ملائمة بيئة العمل الجامعي:

إن أخلاقيات الأستاذ الجامعي ليست فقط مرتبطة بالقيم الأخلاقية التي يملكها عليه أداء عمله، وتلزمه إياها وظيفته ضمن القوانين التي يتبعها بل هي مرتبطة بقيمه الأخلاقية التي تربي عليها، والتي كانت له درعا واقيا وحاميا منذ صغره.

¹⁸ آمال ينون، مرجع سبق ذكره، ص 151.

وتلعب بيئة العمل دورا مهما في ايجابية الأستاذ وسلبيته بشكل كبير. إن مناخ العمل السائد في بعض الجامعات الجزائرية يساعد على غرس روح الاتكالية وعدم المبادرة وبدل أي جهد إضافي، حيث تفتقر بعض الجامعات لفضاءات مخصصة لصالح الأستاذ الجامعي لتبادل الأفكار ومناقشة العلوم والمعارف، فضاءات التكنولوجيا على غرار الانترنت غير موجود بالشكل المطلوب، حتى فضاءات إشباع الحاجات النفسية على غرار الأكل غير موجودة في بعض الجامعات.

هذه السلبيات، لها تأثير كبير في إهمال بعض الأساتذة للبحث العلمي وعدم التقيد بأخلاقيات البحث العلمي سواء في انجاز عملهم أو عمل طلبتهم. وهذه من الشواهد الثابتة والمعروفة في الجامعات الجزائرية، حتى علاقة طالب الدكتوراه بأستاذه المشرف هي علاقة تسجيل وتوقيع فقط أما علاقة متابعة وتحليل لمحتويات المذكرة أو الأطروحة فتكاد تكون منعدمة لأن البعض يبرر ذلك بعدم التخصص، عدم وجود وقت كاف، بعد المسافة وغير ذلك. لذا يجد الطالب نفسه في أحيان كثيرة مضطرا لاعتماد مبدأ الغاية تبرر الوسيلة، طالما أن لجان المناقشة يتم اعتمادها في بعض الأحيان بناء على العلاقات الشخصية وليس العلمية.

ومع ذلك، فإن هذا العذر ليس كافيا للتوجه للسرقة العلمية والإخلال بمبادئ العمل الأخلاقي بل يجب أن يحارب فساد البيئة، وإن لم يكن بالاستطاعة تغيير ذلك فعلى الأقل أداء العمل بأمانة وإخلاص بغض النظر عن ما تحويه البيئة من فساد متراكم.

2.2- توضيح المسؤوليات والواجبات:

يتحمل جميع الأساتذة الجامعيين مسؤولية مشتركة وواحدة فيما يرتبط بتقديم الدروس والالتزام بالمقررات السنوية أو السداسية لكل مادة. لكن ممكن الاختلاف يظهر من جانبين رئيسيين في هذا المنحى: ¹⁹

■ تقديم المحاضرات والأعمال الموجهة:

حيث درجت العادة على أن الأستاذ المحاضر هو من يقوم بتقديم الدروس وإعداد المحاضرات تقيدا بالمقرر المعتمد لكل مادة تدرس. في حين، يكتفي الأستاذ المطبق بتقديم الأعمال الموكلة إليه من قبل الأستاذ المحاضر سواء كانت تمارين تطبيقية مع حلولها، أو عناوين أبحاث يراد تقديمها في مجال المواد النظرية (مع الإشارة أن بعض الأساتذة المحاضرين، لا يقدمون أي حلول للتمارين المعطاة للأساتذة المطبقين ما يخلق نوع من عدم توحيد الحلول وما يتبع ذلك من طعن في مصداقية الأساتذة.

■ المناصب الإدارية الموكلة لبعض الأساتذة:

خلقت فجوة كبيرة وتصادمات عديدة بين أداءهم التدريسي والإداري، في ظل الاستغلال الذي صار يمارسه بعض الأساتذة الإداريين، وعدم توفيقهم بين الأداء الإداري والأداء التدريسي على: غرار الغيابات المتكررة، عدم احترام مواقيت العمل، المحابة والمحسوبية في التعامل مع الأساتذة. والنقطة الأهم، غياب قاعدة اتصالية ومعرفة بين الأستاذ الإداري والأستاذ المدرس فيما يرتبط بما يلي:

كيفية تقديم المحاضرات والأعمال الموجهة؛

¹⁹ آمال نيون، مرجع سبق ذكره، ص 151.

توحيد طريقة العمل؛

تقديم إيضاحات بشأن المشاكل التي يواجهها الأستاذ؛
توضيح المسؤولية والواجب الملحق على عاتق كل أستاذ؛
فتح قنوات للحوار... الخ.

قد يكون لغياب الحوار واللقاءات الدورية بين الأساتذة من جهة،
الأساتذة والإدارة من جهة أخرى سببا رئيسا في عدم القدرة على معرفة المسؤولية
الكاملة والواجب المطلوب. وهذا ما يفضي إلى شرح كبير في العلاقات، التي
تنعكس في أداء الأستاذ وتصبح الممارسات اللامسؤولة أيسر الحلول.

3.2- إعطاء الحقوق بالعدل والتساوي:

إن الحصول على الحقوق التي أوجبها القانون للأستاذ الجامعي تعد بمثابة نافذة
آمان لتجنب السرقة العلمية من وجهة نظر بحثية.

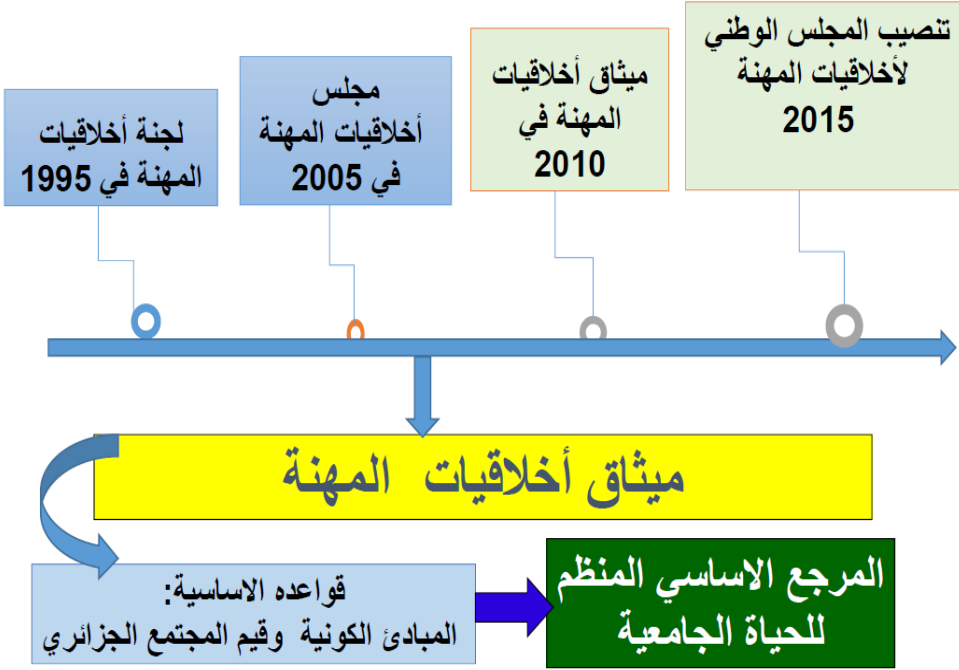
تتمتع كل مؤسسة جامعية بقانون داخلي ينظم عملها ويوضح الحقوق الخاصة
بالأستاذ الجامعي خاصة من حيث عمله، بخلاف الحق في السكن، الحق في
الوصول إلى المعلومة، الحق في التقدير والاحترام، الحق في الانتماء للمؤسسة
الجامعية؛ حقوق تبدو عادية، لكنها تعد قاعدة رئيسة لأداء الأستاذ الجامعي لعمله
بمهنية واحترافية، وإعطاء قيمة ومصداقية لأبحاثه. هذه الحقوق جزء كبير منها
مفقود، وغير وارد نهائيا في ثقافة العديد من مؤسسات التعليم العالمي.

من جهة ثانية، هناك تفاوت في القوانين الداخلية من جامعة إلى أخرى وعدم
توحيد المعايير المرتبطة بالأداء، والحقوق أيضا. وهذا ما جعل المقارنة بين الأساتذة
هي الفيصل في هذا المنحى، خاصة في ظل المزايا العديدة التي توفرها بعض
الجامعات لأساتذتها.

4.2- إصلاح أنظمة الترقية والتقييم:

واحدة من أهم المسارات التي يمكن أن تسهم في تخفيض السرقة العلمية في الجامعات الجزائرية والدفع بها بعيدا، وهي إصلاح أنظمة الترقية والتقييم. فتتفاوت درجة الترقية من أستاذ إلى آخر وذلك تبعا لمسارات معينة تعتمد على كل جامعة (قصير، متوسط وطويل الأجل). ويكون لأداء الأستاذ دورا في تسريع هذه الترقية أو تأخيرها، وفي أحيان كثيرة. وهذا الجانب مرتبط بشكل كبير بطريقة التقييم التي تعتمد على الجامعة لكل أستاذ، إن الشعور بعدالة الإجراءات المعتمدة بين التقييم والترقية الممنوحة سوف يقوض إلى حد بعيد كل رغبة في التوجه نحو السرقة العلمية، وإن كان بطريقة غير مباشرة كما يمكن أن تكون أيضا أداة للتوجه للسرقة العلمية. والشكل الموالي يلخص أهم الهيئات المكلفة بأخلاقيات المهنة في الجزائر.

أخلاقيات المهنة في الجامعة الجزائرية



الشكل رقم 03: تطور هيئات المكلفة بأخلاقيات المهنة في الجزائر

المصدر: عبد الله فرحي، مرجع سبق ذكره، ص 08.

ويجدر بنا أن نتعرف على أهم العقبات التي تواجه الأستاذ أو المسؤول في

الالتزام بأخلاقيات المهنة، ومن هذه العقبات:

1. ضعف الحس الديني والوطني.
2. غياب القدوة الحسنة.
3. فقدان روح التعاون والتفاهم بين الموظفين من جهة، وبينهم وبين المسؤول من جهة أخرى.
4. عدم تطبيق العقوبات.

5. إعطاء المجتمع قيمة عالية للنجاح الاقتصادي، والتركيز على الربح هدفاً وحيداً للأعمال، ولو على حساب الأخلاق.

6. غموض نظام أخلاقيات المهنة؛ الأمر الذي يدفع العاملين إلى الالتفاف عليها، وتبرير الانحرافات والتصرفات غير الأخلاقية.²⁰

الخاتمة:

الأخلاق ضرورة من ضرورات الحياة المتحضرة، ومتطلباً أساسياً لتنظيم المجتمع واستقراره، وغياها يعني غلبة شريعة الغاب حيث " القوة هي الحق " وليس " الحق هو القوة ". والجامعة على وجه الخصوص كمؤسسة ذات دور تعليمي وتنويري وتربوي مسئولة عن نشر الأخلاق ليس فقط في ممارساتها وإنما أيضاً في سياساتها وفي كل ما تدعو إليه. الجامعة مسئولة عن الالتزام الخلفي في الأداء، ومسؤولة أيضاً عن تنمية الالتزام الخلفي بين الطلاب.

ويكون من المفيد للغاية أن يكون للكلية أو أي مؤسسة أكاديمية مجموعة المعايير الأخلاقية التي تلتزم بها وتلزم بها هيئة التدريس بها في ميثاق مكتوب يتضمن تلك المعايير ويكون مرجعاً ومرشداً لهم جميعاً وأساساً لتقييم سلوكهم أو لمحاسبتهم.

قائمة المراجع:

1. إبراهيم بدر الخالدي، المسؤولية الأخلاقية والاجتماعية لمنظمات الأعمال المعاصرة، دار الاعلام، 2010.
2. ابن منظور، لسان العرب، مادة: (خ ل ق)، والفيروز آبادي، القاموس المحيط، 3/236.
3. ابن منظور، لسان العرب، مادة: (م ه ن)، وأبي بكر الرازي، مختار الصحاح، 638.

²⁰ إبراهيم بدر الخالدي، المسؤولية الأخلاقية والاجتماعية لمنظمات الأعمال المعاصرة، دار الاعلام، 2010، ص

4. أخلاقيات المهنة، سلم 107، قسم الدراسات الإسلامية، كلية التربية، جامعة الملك سعود، المملكة العربية السعودية، 1436هـ.
5. آمال ينون، ميثاق أخلاقيات الأستاذ الجامعي: نحو محاربة جريمة السرقة العلمية في الجزائر- رؤية تحليلية، كتاب أعمال الملتقى العلمي حول الأمانة العلمية، سلسلة كتاب أعمال المؤتمرات، مركز جيل البحث العلمي، الجزائر العاصمة، يوم 150/07/11.
6. بلال خلف السكارنة، أخلاقيات العمل، دار المسيرة للطباعة والنشر، 2018.
7. حسين حريم، السلوك التنظيمي: سلوك الأفراد والجماعات في منظمات الأعمال، الطبعة الرابعة، دار الحامد للنشر والتوزيع، 2013.
8. خالد بن سفر الغامدي، الحوافر التشجيعية وعلاقتها بالرضا الوظيفي، المملكة العربية السعودية، 1425هـ.
9. سعد الدين الهلالي، المهنة وأخلاقتها: دراسة فقهية مقارنة بالقوانين الكويتية، لجنة التأليف والتعريب والنشر، مجلس النشر العلمي، جامعة الكويت، 2006.
10. الشيخ عبدالله بن حمد السعدان، أخلاقيات العمل وتجربة ديوان المظالم في الرقابة عليها، ورقة مقدمة لندوة "أخلاقيات العمل في القطاعين الحكومي والأهلي" المنعقدة في معهد الإدارة العامة، الرياض، المملكة العربية السعودية، 2005/3/1.
11. عبد الحي أحمد السبحي، محمد بن عبد الله القسايمية، طرائق التدريس العامة وتقويمها، قسم المناهج وطرق التدريس، جامعة الملك عبد العزيز، جدة، المملكة العربية السعودية.
12. عبد الرحمن حسن حبنكة، الميادني: الأخلاق الإسلامية وأسسها، 10/1.
13. عبد الله فرحي، أخلاقيات المهنة في الجامعة، محاضرة مقدمة في افتتاح السنة الجامعية الوطنية 2016-2017 بجامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، سبتمبر 2016.
14. علي عمر باد حدح، مفهوم أخلاقيات المهنة في الإطار الشرعي من الكتاب والسنة وعمل الصحابة، أخلاقيات المهنة دليل الإجراءات التنفيذية للجلسات التدريبية والحلول النموذجية للأسئلة، المملكة العربية السعودية.

15. عيسى بن علي الجوحلي، مختصر تاريخ وأخلاقيات المهن الصحية، فهرسة مكتبة الملك فهد الوطنية، الرياض، بالمملكة العربية السعودية، 2008.
16. فؤاد العمر، دور القيم والأخلاق في تعزيز ثقة المساهمين والعملاء والمستثمرين، 2009.
17. مريم سيف الدين بخاري، الرضا الوظيفي للعاملات في التعليم العام في ضوء اللائحة التعليمية، جامعة ام القرى، المملكة العربية السعودية.
18. منصور أحمد منصور، القوى العاملة تخطيط وظائفها وتقييم أدائها، وكالة المطبوعات، الكويت، 1975.
19. ميثاق الأخلاقيات والآداب الجامعية، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، بن عكنون، الجزائر، أبريل 2010.

20. HALL J. Kay, Nursing **Ethics and Law**, WB Saunders Company, 1996, P: 42.