



UNIVERSITÉ
HASSIBA BENBOUALI
DE CHLEF

كلية العلوم الدقيقة والإعلام الآلي

قسم الرياضيات

المقياس: أخلاقيات المهنة

الأستاذة: بركنو نصيرة

أولاً: أخلاقيات المهنة

1- ماهية الأخلاق:

1-1- تعريف الأخلاق:

الأخلاق لغة:

إن لفظ أخلاق يعتبر جمعاً لكلمة خلق التي تعني العادة والتكرار لفعل معين، فالإنسان الذي خلق ما يتصف بسلوك ثابت في حياته اليومية، ولذلك يقال أن كلمة الخلق مأخوذة من الخلاقة بمعنى المرانة على الشيء حتى يصبح عادة لمن يزاوله. وقد استعملت كلمة الخلق في اللغة أيضاً بمعنى السجية والطبع والسعادة والدين والمروءة.

يرى Donald C.Menzel أن هناك فرق بين Ethics و Morals، فالأولى تتمثل في القيم و المبادئ الموجهة للسلوك الخاطئ والصحيح، أما الثانية تعني المعتقدات الأساسية حول الحياة، الإنسانية و الطبيعة.

الأخلاق اصطلاحاً:

تعددت تعريف الأخلاق في أدبيات الإدارة، وفيما يلي البعض منها:

تعرف الأخلاق على أنها المبادئ، القواعد، ومعايير التصرف التي توجه الفرد أو الجماعة.

ويعرف كل من Charles w.l.Hill و Gareth R.Jones الأخلاق على أنها المبادئ المقبولة الصحيحة أو الخاطئة التي تحكم سلوك الشخص، أعضاء المهنة، أو أعمال المنظمة.

الأخلاق تمثل لدى البعض مطلقات في التمييز بين ما هو جيد (الفضيلة) وما هو سيئ (الرذيلة)، وهذا ما تمثله الأخلاق المثالية. كما أنها تمثل لدى البعض الآخر مسألة نسبية فهي إذن تفضيلات اجتماعية معينة تستند إلى ما يجله الأفراد وما يستهجنونه في المجتمع من سلوك وتصرفات في فترة وظروف معينة، وتلك هي الأخلاق النسبية. وضمن هذا السياق يمكن أن تدخل الأخلاق الموقفية التي ترفع من درجة النسبية إلى حدود الموقف الواحد والحالة الواحدة، فالفرد يمكن أن يكون جيداً في حالة وسيئاً في أخرى.

تعرف الأخلاقيات بأنها مجموعة القيم والأعراف والتقاليد التي يتعارف عليها أفراد مجتمع ما حول ما هو خير وحق وعدل لتنظيم أمورهم في هذا المجتمع.

الأخلاقيات هي ما تعارف عليه الناس في مجتمعاتهم بما هو صحيح أو خطأ ليست خاضعة للقانون والعقوبات المترتبة على فعلها أو عدم فعلها.

الخلق هو حالة للنفس راسخة تصدر عنها الأفعال من خير أو شر من غير حاجة إلى تفكير أو روية.

بناء على التعاريف السابقة يمكن تعريف الأخلاق على أنها تمثل المبادئ ومعايير التصرف الموجهة لسلوك الأفراد والجماعات والمجتمع إلى ما هو صحيح أو خاطئ في موقف معين، وفي فترة زمنية معينة.

1-2- شروط الفعل الأخلاقي:

يشترط بالفعل الأخلاقي الذي يقال عن فاعله بأنه خير أو قبيح شرير شرطان رئيسيان هما:

- تكرار السلوك.

- يكون منبعه من النفس بطريقة تلقائية و عن إرادة حرة.

1-3- مصادر الأخلاق:

- الشخصية:

- القيم الشخصية الفطرية الذاتية.

- المعتقدات الدينية والمذهبية.

- الخبرة السابقة والمستوى التعليمي.

- الحالة الصحية النفسية.

- المجتمع:

- الثقافة السائدة في المجتمع.

- قيم الجماعة.

- قيم العائلة -الأصدقاء.

- قيم العمل.

- قيم المجتمع الحضارية.

2- أخلاقيات المهنة:

لكل مهنة أخلاقياتها التي تشكلت وتنامت تدريجيا مع الزمن، إلى أن تم الاعتراف بها وأصبحت معتمدة أدبيا وقانونيا. من هنا كانت الحاجة إلى وضع أنظمة لممارسة المهن المختلفة وخصوصا العملية مثل الطب والصيدلة والهندسة والمحاماة والمحاسبة... إلخ، وتتضمن هذه الأنظمة الأسس والواجبات والحقوق والمحظورات التي يجب التقيد بها عند ممارسة عمل مهني محدد.

1-2- تعريف أخلاقيات المهنة:

مجموعة من المبادئ والمعايير التي تعد مرجعا للسلوك المطلوب لأفراد المهنة الواحدة، والتي يعتمد عليها المجتمع في تقييم أدائهم إيجابا أو سلبا.

- هي المبادئ والمعايير التي تعتبر أساسا لسلوك أفراد المهنة المستحب والتي يتعهدون بالتزامها ومراعاتها وعدم الخروج على أحكامها.

- هي مجموعة القيم والأعراف والتقاليد التي يتفق ويتعارف عليها أفراد مهنة ما حول ما هو حق وعدل في نظرهم وما يعتبرونه أساسا لتعاملهم وتنظيم أمورهم وسلوكهم في إطار المهنة.

2-2- الغاية من التزام بأخلاقيات المهنة:

- ضبط السلوك المهني والشخصي الذي ينبغي أن يتحلى به المؤمنون على مصالح الدولة.
- فهم الواجبات المهنية والتذكير بنظام الجزاءات الإيجابية والسلبية كوسيلة من الوسائل الناجحة لتفادي بعض المظاهر السلوكية المحظورة.
- ضمان التوازن بين الأحكام الأخلاقية، وضرورة المحافظة على حريات وحقوق الموظفين.
- خلق جسور بين الإدارة والمواطن قائمة على الثقة المتبادلة في إطار الغرض الذي أنشئ من أجله المرفق.
- إزالة الطابع التسلطي الذي يمكن أن تتصف به إدارة المنظمة.
- إن قيام القيادة على الأخلاقيات والتزامها بالقيم والأخلاق كالثقة والنزاهة له دور كبير في تحسين أداء المنظمات ونجاحها.

2-3- مصادر أخلاقيات المهنة:

- المصدر الديني.
- الذات ورقابة الضمير.
- المصدر الاجتماعي.
- المصدر الاقتصادي.
- المصدر السياسي.
- القوانين واللوائح والتشريعات.
- ويمكن تقسيم مصادر أخلاقيات المهنة وتحديدتها في ثلاث منظومات رئيسية؛ هي:
- منظومة القيم الخاصة بـ **الفرد** طبقاً لتربيته وتكوينه ودرجة تدينه.
- منظومة القيم السائدة في **المجتمع** بصفة عامة.
- **لوائح آداب المهنة** التي تصدرها النقابات والتنظيمات المهنية، والتي تضع القواعد المناسبة للسلوك عند قيام المهنيين بالتزاماتهم تجاه الأطراف المختلفة (العملاء، الزملاء، الرؤوسين، المجتمع، المهنة).

2-4- أبعاد أخلاقيات المهنة:

- إحترام القوانين والأنظمة.
- العدالة.
- الإلتقان.
- إحترام الوقت.
- السرية.
- الأمانة.
- المسؤولية.
- العمل كفريق.

- الاحترام وحسن المعاملة,

- النزاهة والشفافية.

2-5- عقبات تطبيق أخلاقيات المهنة:

- **عدم تطبيق العقوبات:** فمن أمن العقوبة أساء الأدب كما يقول المثل؛ والعقوبة لا ترد لذاتها، بل لتقويم سلوك الأفراد

والمسؤولين المنحرفين، وإعطاء الآخرين صورة عن الجدية في تطبيق النظام.

- غياب القدوة الحسنة.

- **ضعف الحس الديني والوطني:** وتغليب المصلحة الشخصية على المصلحة العامة.

- عدم وجود، أو وضوح، أو تفعيل النظام.

- فقدان روح التفاهم بين المسؤول والموظفين.

2-6- وسائل ترسيخ أخلاقيات المهنة:

- تنمية الرقابة الذاتية.

- وضع الأنظمة الدقيقة التي تمنع الاجتهادات الفردية الخاطئة.

- القدوة الحسنة.

- تصحيح الفهم الديني والوطني للوظيفة.

- محاسبة المسؤولين والموظفين.

- التقييم المستمر للموظفين.

2-7- الميثاق الأخلاقي:

صيغة مكتوبة بشكل رسمي تتضمن القيم والمعايير الأخلاقية التي توجه المنظمة في أعمالها وتصرفاتها.

2-8- أخلاقيات المهنة في الجامعة الجزائرية:

- لجنة أخلاقيات المهنة 1995.

- مجلس أخلاقيات المهنة 2005.

- ميثاق الأخلاقيات والآداب الجامعية 2010.

- تنصيب المجلس الوطني لأخلاقيات المهنة 2015.

- القرار رقم 933 المؤرخ في 28 جويلية 2016 الذي يحدد القواعد المتعلقة بالوقاية من السرقة العلمية ومكافحتها.

- قرار رقم 991 المؤرخ في 10 جويلية 2020 يتضمن إنشاء لجان الآداب والأخلاقيات في مؤسسات التعليم العالي والبحث العلمي.

- القرار رقم 1082 المؤرخ في 27 ديسمبر 2020 الذي يحدد القواعد المتعلقة بالوقاية من السرقة العلمية ومكافحتها.

ثانياً: الفساد

1- تعريف الفساد:

للفساد في اللغة عدة معان منها:

- أخذ المال ظلماً.
 - البطلان، يقال فسد العقد أي بطل.
 - التلف والعطب والاضطراب والخلل، يقال فسدت الأمور اضطربت وأدركها الخلل، وفي التنزيل العزيز: (لو كان فيهما آلهة إلا الله لفسدتا).
 - الجذب والقحط، وفي التنزيل العزيز: (ظهر الفساد في البر والبحر بما كسبت أيدي الناس ليذيقهم بعض الذي عملوا لعلهم يرجعون).
 - مجاوزة الصواب والحكمة.
- وفي اللغة الإنجليزية فإن كلمة Corruption مشتقة من الفعل اللاتيني Corruptus والذي يعني حرفياً المادة المكسورة أو المخطمة.
- ويعرف الفساد اصطلاحاً بأنه انحراف عن القيم والأخلاقيات التي تحكم السلوك الإنساني، يقوم به أفراد من ذوي المصالح النفعية بشكل غير شرعي وغير قانوني غايته التربح وتعظيم الرفاهية الذاتية.

2- خصائص الفساد:

يتميز الفساد بالخصائص التالية:

- يشمل أكثر من شخص.
 - يتم بسرية.
 - يتضمن عنصر التزام وفائدة متبادلة.
 - يموه مرتكبوه عن أنشطتهم.
 - مرتكبوه مؤثرون في قراراتهم.
 - يتضمن خداع وخيانة.
- إضافة إلى ما ذكر أعلاه يتميز الفساد بما يلي:
- يعد الفساد في المرحلة الأولى مجرد ظاهرة مرضية، لكنه سرعان ما يتحول إلى وباء ينتشر ويتفشى في المجتمع.
 - الفساد سلوك انحرافي.
 - الإخلال بالواجبات والمسؤوليات.
 - ينتشر في بيئة ينخفض فيها الأداء الديمقراطي على المستوى المجتمعي أو المؤسسي للبلد.
 - ارتباط انتشاره بالتحضر والمدينة.
 - ارتباط انتشاره بحالات الأزمات الإدارية والسياسية والكوارث الطبيعية.
 - تعدد وسطاء الفساد.
 - اختلاف وسائل التستر على الفساد.

- اختلاف أنماط الفساد وأدواته باختلاف الجهات التي تتعامل به والمجالات التي يمارس فيها.

3- عوامل انتشار الفساد:

يعتمد انتشار الفساد في مجتمع ما على عدة عوامل أهمها:

1-3 وجود دوافع لارتكاب الفساد: ضغوط مالية ونفسية، فقر وطمع وجشع.

2-3 وجود فرص لارتكاب الفساد:

- ضعف نظم الرقابة والمتابعة والمساءلة.

- انتشار الفساد في المنظمة والفساد يحمي الفساد.

- ارتكاب القيادات الإدارية العليا لجرائم الفساد يقلل من خوف الآخرين.

- ضعف آليات اكتشاف الفساد ومقوماته.

- ضعف العقوبات ضد الفساد.

- التواطؤ لإخفاء حالات الفساد المكتشفة.

3-3 وجود مبررات لارتكاب الفساد:

- انتشار الفساد كالسرطان.

- النظرة إلى الفساد على أنه شيء عادي يقوم به الكل.

- ضعف إيمان وإخلاقيات الأفراد داخل المنظمة و المجتمع.

4- أنواع الفساد:

1-4 من حيث الحجم:

- الفساد الصغير (فساد الدرجات الوظيفية الدنيا): وهو الفساد الذي يمارس من فرد واحد دون تنسيق مع الآخرين لذا نراه ينتشر بين صغار الموظفين عن طريق استلام رشاي من الآخرين.

- الفساد الكبير (فساد الدرجات الوظيفية العليا من الموظفين): والذي يقوم به كبار المسؤولين والموظفين لتحقيق مصالح مادية أو اجتماعية وهو أهم واشمل وخطر لتكليفه الدولة بمبالغ ضخمة.

2-4 من ناحية الانتشار:

- فساد دولي: وهذا النوع من الفساد يأخذ مدى واسعا عالميا يعبر حدود الدول وحتى القارات ضمن ما يطلق عليها بالعمولة بفتح الحدود والمعايير بين البلاد وتحت مظلة ونظام الاقتصاد الحر.

ترتبط المؤسسات الاقتصادية للدولة داخل وخارج البلد بالكيان السياسي أو قيادته لتمير منافع اقتصادية نفعية يصعب الفصل بينهما لهذا يكون هذا الفساد اخطبوطيا يلف كيانات واقتصادات على مدى واسع ويعتبر الأخطر نوعاً.

- فساد محلي: وهو الذي ينتشر داخل البلد الواحد في منشأته الاقتصادية وضمن المناصب الصغيرة ومن الذين لا ارتباط لهم خارج الحدود (مع شركات أو كيانات كبرى أو عالمية).

3-4 حسب المعنى:

- الفساد بمعنى الظلم: وهو إلحاق الأذى بالإنسان ماديا ومعنويا بفعل الإنتقام أو الرغبة في الإخضاع.

- الفساد الذي يتسبب فيه سوء تدبير شؤون الناس لقلة الكفاءة والفاعلية أو نتيجة نزعة التفرد.

- الفساد بمعنى الانتفاع غير الشرعي بحكم المنصب: وهو أكثر ما تعنيه الدراسات المتعلقة بالفساد في السنوات الأخيرة.

4-4- من حيث المظهر:

- **الفساد السياسي:** مجموع الانحرافات المالية ومخالفات القواعد والاحكام التي تنظم عمل المؤسسات السياسية في الدولة وتتمثل مظاهر الفساد السياسي في الحكم الشمولي الفاسد وفقدان المشاركة وفساد الحكام وسيطرة نظام حكم الدولة على الاقتصاد وتفشي المحسوبية.
- **الفساد المالي:** ويتمثل بمحمل الانحرافات المالية ومخالفة القواعد والأحكام المالية التي تنظم سير العمل الإداري والمالي في مؤسسات التعليمات الخاصة بأجهزة الرقابة المالية. ويمكن ملاحظة مظاهر الفساد المالي في الرشاوي والاختلاس والتهرب الضريبي وتخصيص الأراضي والمحابة والمحسوبية في التعيينات الوظيفية.
- **الفساد الأخلاقي:** مجمل الانحرافات الأخلاقية والسلوكية المتعلقة بسلوك الموظف الشخصي وتصرفاته ومن مظاهر الفساد الأخلاقي هي القيام بأعمال مخلة بالحياء والجمع بين الوظيفة وأعمال أخرى خارجية.
- **الفساد الإداري:** ويتعلق بمظاهر الفساد الإدارية أو التنظيمية وكذلك المخالفات التي تصدر عن الموظف العام أثناء تأديته لمهامه. ومن مظاهر الفساد الإداري هي عدم احترام أوقات ومواعيد العمل، التراخي والتكاسل وعدم تحمل المسؤولية وإفشاء أسرار الوظيفة والخروج عن العمل الجماعي.
- **الفساد القضائي:** من أخطر ما يهلك الحكومات والشعوب تسرب الفساد إلى السلك القضائي، فإن حدث ذلك فتلك علامة صريحة على تفشي الفساد في جميع الميادين، حيث إن الفساد يعني ضياع الحقوق وتفشي الظلم وتلاشي فرص المساءلة.

الجدول رقم 01: أنواع الفساد والفساد الإداري وخصائصه

نوع الفساد	المصدر	شمولية التأثير	سهولة الاكتشاف	سرعة المعالجة	كلفة المعالجة	درجة العلنية
الفساد الصغير	صغار الموظفين	جزئي ومحدود بأفراد	سهل الاكتشاف	يعالج بسرعة	بسيط	واضح
الفساد الكبير	كبار المسؤولين	شامل التأثير	صعب الاكتشاف	بطيء المعالجة	مكلف	واضح إلى متوسط الغموض
الفساد السياسي	كبار السياسيين والقادة	شامل التأثير	في بعض الحالات صعب الاكتشاف	بطيء المعالجة	مكلف	واضح إلى متوسط الغموض
الفساد الثقافي	مؤسسات الاعلام ومراكز البحوث	شامل التأثير (التظليل الجمهوري)	صعب الاكتشاف ومعقد بسبب خباب النوايا الحسنة	بطيء المعالجة نسبيًا	مكلف جدا	علني مبطن
الفساد البيروقراطي	ال جهاز الإداري والعاملين فيه	محدود	سهل الاكتشاف	سريع المعالجة	قد يكون مكلفا	غير واضح
الفساد الشامل	جميع الأجهزة في الدولة والشركات	شامل معتمدا على شيوع	سهل الاكتشاف	بطيء جدا ويحتاج إلى منهجيات	مكلف جدا	واضح

		عمل معقدة		ثقافة الفساد		
الفساد الجزئي	أجهزة وإدارات محددة وموظفين محددين	محدود التأثير	سهل الاكتشاف	سريع المعالجة	متوسط إلى منخفض	غير واضح
الفساد الحضاري الاجتماعي	المجتمع وثقافته وتراثه	شامل	صعب الإحساس به لوجود القنوات المسبقة	بطيء المعالجة جدا	كلفة عالية جدا	معلن ويفهم بالعكس
فساد منظمات الأعمال الخاصة	مدراء وموظفي الشركات وقد يساعد عليه المجتمع	محدود	سهل الاكتشاف	سريع المعالجة	متوسطة كلفة المعالجة	متوسط الوضوح

5- الفساد الإداري:

- الفساد الإداري مفهوم واسع لا يمكن أن يحويه تعريف واحد ولذلك ينظر إلى الفساد من خلال المفهوم الواسع وهو الإخلال بشرف الوظيفة ومهنتها وبالقيم والمعتقدات التي يؤمن بها الشخص.
- عرفت منظمة الشفافية العالمية الفساد الإداري بأنه استغلال السلطة من أجل المنفعة الخاصة.
- الفساد الإداري هو سلوك الموظف العام المخالف للواجب الرسمي بسبب المصلحة الشخصية (مثل العائلة، القرابة، الصداقة) أو الاستفادة المادية أو استقلال المراكز ومخالفة التعليمات لغرض ممارسة النفوذ والتأثير الشخصي الذي يرفع هذا السلوك إلى استعمال الرشوة لمنع عدالة أو موضوعية شخص معين في مركز محترم وكذلك يشمل سوء استخدام المال العام مثل التوزيع الغير القانوني للموارد من أجل الاستفادة الخاصة.
- الفساد الإداري هو استغلال رجال الإدارة، العاملين في كافة أجهزة الدولة ومؤسساتها، للسلطات الرسمية المخولة لهم والانحراف بها عن المصالح العامة، تحقيقا لمصالح ذاتية وشخصية بطريقة غير مشروعة.
- هناك منهج قديم يعرف الفساد الإداري بأنه "فقدان السلطة القيمة" ومن ثم إضعاف فعالية الأجهزة الحكومية وسلطتها. ويعرف بأنه مجموعة من النشاطات غير المشروعة التي تتم داخل الجهاز الإداري الحكومي و التي تؤدي إلى انحراف ذلك الجهاز عن هدفه الرسمي والذي يفترض أن يكون مليئا لطموحات الرأي العام وتطلعاتهم.
- ويقصد به مخالفة القواعد القانونية بارتكاب سلوك مخالف لها من قبل الموظف العام باستغلاله لموقعه وصلاحياته عن طريق قيامه بالأفعال المنحرفة، وهو الفساد الذي ينشأ بسبب تغليب المصالح الفردية على حساب المصلحة العامة.

6- أشكال الفساد الإداري:

- يتخذ الفساد في الجوانب الإدارية عدة أشكال أبرزها وأكثرها انتشارا:
- **الانحرافات التنظيمية:** وهي المخالفات والانحراف عن المعايير والقواعد التي تصدر عن الموظف في أثناء تأديته لمهام وظيفته، ومنها: عدم احترام العمل، وامتناع الموظف عن أداء العمل.
- **الانحرافات السلوكية:** وهي مخالفات إدارية ترتكب من قبل أي موظف، وتتعلق بسلوكه الشخصي، أهمها: إهانة الوظيفة العامة، سوء استخدام السلطة والمحسوبية والواسطة.
- **الانحرافات المالية والإدارية:** ويقصد بالمخالفات المالية والإدارية ما يتصل بسير العمل المنوط بالموظف، ومن هذه الانحرافات هي مخالفة القواعد والأحكام المالية المنصوص عليها داخل المنظمة.

- **الانحرافات الجنائية:** ومن أكثرها وقوعا ومن أبرز أشكالها: الرشوة، والاختلاس، والتزوير، وعموما فإن الفساد كمصطلح يغطي مجموعة واسعة من الممارسات السياسية والاقتصادية والإدارية المشبوهة والمريبة، ويشمل مساحة واسعة من الأعمال والتصرفات غير الشرعية؛ فهو ظاهرة معقدة تتشعب أسبابها وتتوغل آثارها، وتشمل أنواعا مختلفة من أنماط السلوك الشاذة، أهمها:

أ- **الرشوة:** تعد الرشوة من أكثر أشكال الفساد الإداري شيوعا، وهي عادة تعرض من قبل المستفيد من الخدمة أو تطلب من الموظف المسؤول لتسهيل الحصول على خدمة غالبا ما تكون على حساب الآخرين، وتباين نوعية الرشوة بدءا من الرشوة النقدية، مروراً بالرشوة المالية (سيارة، عقار،... الخ) والرشاوى في صورة تقديم خدمة مقبل خدمة، انتهاء بالرشوة الجنسية.

ب- **المحاباة والمحسوبية:** تعد المحاباة والمحسوبية من أخطر صور الفساد ويقصد بالمحاباة قيام موظف عام أو أي شخص آخر عمدا بشكل مباشر أو غير مباشر بالتماس أو قبول أي مزية غير مستحقة لصالحه هو أو لصالح شخص آخر؛ لكي تستغل نفوذه الفعلي أو المفترض يهدف الحصول من إدارة أو سلطة عامة على مزية غير مستحقة، أي تفضيل جهة على أخرى بغير وجه حق، كما في منح المقاولات والعطاءات أو عقود الاستئجار والاستثمار.

أما **المحسوبية** فهو تنفيذ أعمال لصالح فرد أو جهة ينتمي إليها الشخص، مثل حزب أو عائلة أو منطقة، دون أن يكونوا مستحقين لها، ووجد بعض الباحثين أن المحسوبية تبرز بشكل واضح في المؤسسات الصغيرة من البلدان النامية.

ت- **السرقه والاختلاسات:** وتقع السرقات عادة في الأموال النقدية أو الموارد والأشياء العينية العائدة للدولة أو المؤسسات والهيئات التي تمول من قبلها، وتتراوح هذه الممارسات بين السرقه المباشرة للنقود المودعة لديهم أو تلك المسجلة بذمة الغير، وتتطلب السرقات المالية والعينية إجراءات إدارية وترتيبات إجرائية للتغطية عليها، كأن يتم تزوير المستندات أو إتلاف بعضها أو تحريف أو إضافة معلومات كاذبة إليها، وهذه بذاتها تعد أيضا تصرفات فاسدة يعاقب عليها مقترفها حتى لو لم تستكمل سرقته.

أما **الاختلاس** ويقصد به سرقة الموارد من قبل الأشخاص المكلفين من ذوي السلطة والسيطرة على موارد رقمية، ومن الأمثلة على ذلك: سرقة العاملون في المستشفى الأدوية وبيعها على الصيديات، أو سرقة المسؤولون الحكوميون المكلفين بتوزيع المساعدات الغذائية سرقة جزء من المواد الغذائية وبيعها لأفراد آخرين.

ث- **التزوير والتقليد (الغش):** يستخدم التزوير بكثرة في الضرائب والجمارك؛ حيث يقوم المسؤولون الحكوميون بتغيير مواصفات السلع بهدف خفض حجم الرسوم، والتزوير قد يكون ماديا أو معنويا، ولكل نوع طريقه الخاصة.

والغش هو من الأساليب الاجتماعية التي يلجأ إليها بعض الفاسدين من المنتجين أو التجار أو الموظفين أو غيرهم بهدف خداع الآخرين الذين يقبلون على طلب هذه المنتجات أو الخدمات لتحقيق منافع خاصة؛ فقد يحدث الغش في السلع ولا تكون مطابقة للمواصفات القياسية، مما يخل بجودتها وحصول من يغش على أرباح كبيرة دون وجه حق، والغش سلوك إجرامي غير أخلاقي يحدث لتحقيق منافع على حساب الآخرين أو الحصول على مكاسب مالية دون وجه حق.

ج- **الإبتزاز:** وهو ميزة يطلبها الموظف من الآخرين (أفراد أو شركات) تحت تأثير التهديد بالضرر، والمبادر بالابتزاز هو الموظف

ح- **الاحتيال:** الاحتيال هي الجريمة وهي تنطوي على شكل من أشكال الخدع، وهي ذريعة كاذبة لتمثيل للحصول على منفعة من كسب ميزة غير عادلة.

خ- إساءة استغلال الوظائف والإهمال في العمل: تعتمد الموظف العمومي بإساءة استغلال وظائفه أو موقعه، أي قيامه أو عدم قيامه بفعل ما عند الاضطرار بوظائفه بغرض الحصول على مزية غير مستحقة لصالحه هو أو لصالح شخص أو كيان آخر مما يشكل انتهاكا للقوانين. أما الإهمال وهو قيام الموظف بإهمال اللواجبات المنوطة به والمنصوص عليها في القوانين واللوائح والقرارات التي تنظم الوظيفة العامة بشكل يؤدي إلى مردود سلبي على الإنتاجية وسير العمل.

د- التلاعب: يعد التلاعب في البيانات أحد أشكال الفساد ويقصد به تعمد إخفاء أو تعديل البيانات لغرض الحصول على منافع خاصة أو لتضليل طرف آخر أو الحيلولة بينه وبين الحصول على حقوقه المشروعة أو تحميله بما يزيد على التزاماته أو الحصول على ممتلكات المنشأة لاستعمالها في الأغراض الخاصة.

ذ- غسيل الأموال: تعرف عمليات غسيل الأموال بأنها مجموعة العمليات المالية المتداخلة لإخفاء المصدر غير المشروع للأموال (القدرة) وإظهارها في صورة أموال متحصلة من مصدر مشروع، أو الإسهام في توظيف أو إخفاء أو تحويل العائد المباشر أو غير المباشر لجناية أو جنحة.

7- أسباب الفساد الإداري:

تتعدد الأسباب التي تؤدي إلى خلق هذه الآفة المتمثلة في الفساد الإداري والتي يمكن إجمالها بالآتي:

- أسباب تتعلق بالإدارة العامة: إن الخلل في الإدارة العامة له الأثر الكبير في انتشار ظاهرة الفساد الإداري ويتمثل ذلك في عدم تحديد المهام والواجبات بدقة في الجهات الحكومية وتعقد الإجراءات وضعف الرقابة الذاتية في الأجهزة الحكومية وعدم ربط الرواتب والأجور بالكفاءة والنزاهة وعدم توفر الشفافية في سبيل ذلك.
- تدني الرواتب والأجور: إن انخفاض مستوى الرواتب والأجور في القطاع العام وارتفاع مستوى المعيشة من الأسباب الرئيسية والجوهرية للفساد، فانخفاضها وعدم كفايتها لتلبية المطالب أدى إلى خلق بيئة ملائمة لقيام بعض العاملين بالبحث عن مصادر مالية أخرى بديلة، حتى لو كان ذلك من خلال نهج السلوك السيء حيث يؤدي هذا الوضع إلى نتيجة سلبية ولدت من خلالها الرغبة في تقبل الرشوة والاختلاس والغش والتحايل والتدليس على المال العام.
- القصور في تطبيق القوانين: إن التقصير والتهاون في تطبيق العقوبة يؤدي بالضرورة إلى زيادة معدل وقوع الجريمة، فالمدنّب إذا لم يعاقب يزداد سوءا لعدم وجود الرادع، والراغب في الجريمة يستسهل الأمر، وضعاف النفوس وعديمي الضمائر الخالين من القيم يتخذون مسارا لهم فينتهجونه.
- وبالتالي ينتشر ويعم مبدأ عدم العقاب فيستباح المال العام، وتتضرر الدولة ومؤسساتها أحيانا ولأسباب مجهولة لا يتم تطبيق العقاب على المسيء، بل ما هو أسوأ من ذلك حيث يكافأ المفسد بمنصب آخر في مكان آخر ينقل إليه ذلك الإنحراف الوظيفي المتمثل بالفساد الإداري.
- هذا كله يؤدي إلى اضعاف النفس واستغلال المواقف لأغراض سيئة، لأن القانون أصبح أداة من الممكن تطويعها حسب تفسيرهم.

- ضعف دور الرقابة والإعلام والصحافة.

8- آليات مكافحة الفساد:

يتصل بمفهوم الفساد مجموعة من المفاهيم الأخرى التي تشكل عناصر أساسية في إستراتيجية مكافحته كالحاسبة والمساءلة والشفافية والنزاهة، ويمكن توضيح كل منها كما يلي:

- **المحاسبة:** هي خضوع الأشخاص الذين يتولون المناصب العامة للمساءلة القانونية والإدارية والأخلاقية عن نتائج أعمالهم، أي أن يكون الموظفون الحكوميون مسؤولين أمام رؤسائهم (الذين هم في الغالب يشغلون قمة الهرم في المؤسسة أي الوزراء و من هم في مراتبهم) الذين يكونون مسؤولين بدورهم أمام السلطة التشريعية التي تتولى الرقابة على أعمال السلطة التنفيذية.
- **المساءلة:** هي واجب المسؤولين عن الوظائف العامة، سواء كانوا منتخبين أو معينين، تقديم تقارير دورية عن نتائج أعمالهم ومدى نجاحهم في تنفيذها، وحق المواطنين في الحصول على المعلومات اللازمة عن أعمال الإدارات العامة (أعمال النواب والوزراء والموظفين العموميين) حتى يتم التأكد من أن عمل هؤلاء يتفق مع القيم الديمقراطية ومع تعريف القانون لوظائفهم ومهامهم، وهو ما يشكل أساسا لاستمرار اكتسابهم للشرعية والدعم من الشعب.
- **الشفافية:** هي وضوح ما تقوم به المؤسسة ووضوح علاقتها مع المواطنين (المتفاعلين من الخدمة أو مموليهها) وعلنية الإجراءات والغايات والأهداف، وهو ما ينطبق على أعمال الحكومة كما ينطبق على أعمال المؤسسات الأخرى غير الحكومية.
- **النزاهة:** هي منظومة القيم المتعلقة بالصدق والأمانة والإخلاص والمهنية في العمل، وبالرغم من التقارب بين مفهومَي الشفافية والنزاهة إلا أن الثاني يتصل بقيم أخلاقية معنوية بينما يتصل الأول بنظم وإجراءات عملية.
- تسعى الجزائر إلى مكافحة الفساد بشتى الطرق من خلال سن القوانين واستحداث هيئات للتخفيف من حدة الفساد.
- **تشريع قوانين لمكافحة الفساد** كما هو مبين في الجدول رقم 02.

الجدول رقم 02: قوانين مكافحة الفساد

القانون	التأسيس
قانون الوقاية من تبييض الأموال وتمويل الإرهاب ومكافحتهما.	قانون رقم 05-01 مؤرخ في 27 ذي الحجة عام 1425 الموافق 06 فيفري سنة 2005.
قانون الوقاية من الفساد ومكافحته.	القانون رقم 06-01 المؤرخ في 21 محرم عام 1427 الموافق 20 فيفري سنة 2006.
قانون تنظيم الصفقات العمومية وتفويضات المرفق العام.	القسم الثامن (مكافحة الفساد) من المرسوم الرئاسي رقم 15-247 مؤرخ في 2 ذي الحجة عام 1436 الموافق 16 سبتمبر سنة 2015.

- **وضع مدونات أخلاقية:** توجه السلوك نحو ما يجب التزام به من أخلاق في مهنة معينة مما يخفف من السلوك الإنحرافي وبالتالي التخفيف من حدة الفساد، وهو ما سعت إليه الجزائر بوضع المدونات الأخلاقية تنص في طياتها على الأمانة والنزاهة وغيرها من المبادئ والجدول رقم 03 يشير إلى أهم المدونات الأخلاقية للمهن.

الجدول رقم 03: المدونات الأخلاقية لبعض المهن في الجزائر

السنة	المدونة الأخلاقية
1992	مدونة أخلاقيات الطب
1996	مدونة أخلاقيات الخبير المحاسب ومحافظ الحسابات والمحاسب المعتمد
2006	مدونة أخلاقيات مهنة القضاء
2010	ميثاق لأخلاقيات والآداب الجامعية
2015	ميثاق أخلاقيات قطاع التربية الوطنية

- تأسيس هيئات مكافحة الفساد؛ والجدول رقم 04 يوضح الهيئات المستحدثة على مستوى الجزائر لمكافحة الفساد.

الجدول رقم 04: هيئات مكافحة الفساد في الجزائر

التأسيس	الصفة	الهيئة
1980	حكومية	مجلس المحاسبة
1980	حكومية	المفتشية العامة للمالية
2002	حكومية	خلية معالجة الاستعلام المالي (www.mf-ctrf.gov.dz)
2006	حكومية	الهيئة الوطنية للوقاية من الفساد ومكافحته
08 ديسمبر 2011	حكومية	الديوان المركزي لقمع الفساد
2012	غير معترف بها	الجمعية الوطنية لمكافحة الفساد (www.anlc-dz.org)

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

ميثاق الأخلاقيات والآداب الجامعية

أفريل 2010

ميثاق الأخلاقيات والآداب الجامعية

ديباجة

شهدت الجامعة الجزائرية منذ الاستقلال، إلى يومنا هذا، نمواً معتبراً من حيث انتشارها عبر أنحاء البلاد. ويتجلى ذلك في توسع شبكة المؤسسات الجامعية، وتزايد أعداد الطلبة والخريجين، وتنوع فروع التكوين وتخصّصاته وبرامج البحث العلمي وأنشطته.

إن ضخامة الإنجازات المحققة والوتيرة المتسارعة لتطور الجامعة، حتى إن كان ما ينتظر إنجازها مازال معتبراً لبلوغ المعايير العالمية الدولية، قد أسفرت عن اختلافات عدّة في مجال النوعية والفعالية، وفي مجال احترام معايير النشاط الأكاديمي والتحكم في سيروورة تحسين أدائه؛ ويعود ذلك أساساً إلى كون الجامعة تقوم بمهامها في محيط اجتماعي واقتصادي ومؤسّساتي عرف هو الآخر تغييرات عميقة وسريعة تستدعي ضرورة إعادة ترسيخ مبادئ عامة، وإعادة إرساء قواعد تسيير كفيلة، في الوقت ذاته، بتعزيز مصداقية الجامعة البيداغوجية والعلمية، وضمان مشروعيتها.

لقد بات لزاماً على أفراد الأسرة الجامعية، والحالة هذه، الاتفاق على المسعى الأخلاقي والمنهجي المؤدي إلى إقرار سلوكات وممارسات جامعية مثلى في مجالي آداب المهنة وأخلاقياتها، ومحاربة ما يلحقها من انحرافات. يؤكد ميثاق الأخلاقيات والآداب الجامعية، المنبثق عن إجماع واسع للأسرة الجامعية، على مبادئ عامة مستمدة من المقاييس العالمية، وعلى قيم خاصة بمجتمعنا، يُشترط فيها أن تكون محركاً للمسعى التعلم ومجسدة لميثاق أخلاقيات المهنة الجامعية وآدابها.

إن هذا الميثاق يمثل، إذن، أداة تعبئة وأداة مرجعية لتسطير المعالم الكبرى التي توجه الحياة الجامعية، كما يمثل أرضية تُستلهم منها القوانين الضابطة للآداب والسلوك وأشكال التنظيم المكرّسة لها.

أولاً المبادئ الأساسية لميثاق الأخلاقيات والآداب الجامعية

1 - النزاهة والإخلاص:

إنّ السعي لتحقيق الأمانة والنزاهة يعني رفض الفساد بجميع أشكاله. ولا بد أن يبدأ هذا السعي بالذات قبل أن يشمل الغير. وهكذا فإن تطوير آداب السلوك وأخلاقيات المهنة يجب أن يتجسد في ممارسات مثالية.

2 - الحرية الأكاديمية:

لا يمكن تصوّر نشاطات التعليم والبحث في الجامعة بدون الحرية الأكاديمية التي تعتبر الركن الأساسي لهذه النشاطات. فهي تضمن، في كنف احترام الغير و التحلي بالضمير المهني، التعبير عن الآراء النقدي بدون رقابة أو إكراه.

3 - المسؤولية والكفاءة:

إنّ مفهومي المسؤولية والكفاءة متكامل يّ، ويتعزّزان بفضل تسيير المؤسسة الجامعية تسييرا قائما على الديمقراطية والأخلاق. وعلى المؤسسة الجامعية أن تضمن التوازن الجيّد بين ضرورة فعال في دور الإدارة، وتشجيع مساهمة الأسرة الجامعية بإشراك هافي سيرورة اتخاذ القرار، مع التأكيد على أنّ المسائل العلمية تبقى من صلاحيات الأساتذة الباحثين دون سواهم.

4 - الاحترام المتبادل:

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

5 - وجوب التقيد بالحقيقة العلمية والموضوعية والفكر النقدي:

يرتكز السعي للمعرفة ومساءلتها وتبليغها على مبدئين أساسيين يتمثلان في تقصي الحقيقة و اعتماد الفكر النقدي. إن وجوب التقيد بالحقيقة العلمية يفترض الكفاءة ، والملاحظة النقدية للأحداث، والتجريب، ومقارنة وجهات النظر ، و وجاهة المصادر ، والصرامة الفكرية. لذا يجب أن يقوم البحث العلمي على الأمانة الأكاديمية.

6 - الإنصاف:

تمثل الموضوعية وعدم التحيز شرط يّ أساسيين لعملية التقييم والترقية والتوظيف والتعيين.

7 - احترام الحرم الجامعي:

تساهم جميع فئات الأسرة الجامعية بسلوك انتها في إعلاء شأن الحريات الجامعية حتى تضمن خصوصيتها وحصانتها ، وتمتتع عن المحابة ، وعن تشجيع الممارسات التي قد تمس بمبادئ الجامعة وحرّياتها وحقوقها. وعلى الأسرة الجامعية تجنب كل نشاط سياسي متحزّب في رحاب الفضاءات الجامعية.

ثانيا الحقوق والالتزامات

1. حقوق والتزامات الأستاذ الباحث في التعليم العالي

للأستاذ الباحث دور في تكوين إطارات الأمة والمساهمة بواسطة البحث في التنمية الاقتصادية والاجتماعية للبلاد. ولكي يتمكن من الاضطلاع بمهامه، على الدولة أن تضمن له وسائل العيش الكريم، وعليها أن تؤمن له الوظيفة في مختلف المؤسسات العمومية للتعليم العالي.

1.1. حقوق الأستاذ الباحث:

على مؤسسات التعليم العالي أن تؤمن التوظيف في سلك الأساتذة الباحثين على أساس التأهيلات الجامعية والخبرة المشتركة لا غير . وينبغي لها أن تتخذ جميع التدابير الكفيلة بضمان حقّ التدريس للأستاذ الباحث في مأمن من كل تدخل طالما التزم بمبادئ الأخلاقيات والآداب الجامعية.

ولا بدّ أن يعتمد، في جميع المسائل المتعلقة بتحديد وتفعيل برامج التعليم والبحث، والأنشطة شبه الجامعية، وتخصيص الموارد، في إطار التنظيم المعمول به، على آليات شفافة.

ويجب أن يستجيب الأستاذ الباحث لجميع مستلزمات الاحترام والنجاعة إذا ما دعي للقيام بوظائف إدارية.

تعتبر عمليات تقييم وتقدير أنشطة الأستاذ الباحث جزءا لا يتجزأ من مسار منظومة التعليم والبحث . ولا بد أن يقتصر التقييم على معايير التقدير الأكاديمية لنشاطات التدريس والبحث، والنشاطات الاحترافية ذات العلاقة بالجامعة.

يستفيد الأستاذ الباحث من شروط عمل ملائمة، ومن الوسائل البيداغوجية والعلمية الضرورية التي تسمح له بالتفرغ لمهامه، وكذا من الوقت الكافي للاستفادة من تكوين مستمرّ، وتجديد دوري لمعلوماته.

يجب أن يكون الراتب الممنوح متماشيا مع الأهمية التي تكتسبها هذه الوظيفة، ومع من يضطلع بها في المجتمع في إطار تكوين النخبة، ومع أهمية جميع أنواع المسؤوليات التي يتحملها الأستاذ الباحث بمجرد مباشرة وظيفته.

2.1. التزامات الأستاذ الباحث:

يجب أن يكون الأستاذ الباحث مثالا للكفاءة وحسن الخلق والنزاهة والتسامح، وأن يقدم صورة مثالية للجامعة.

على الأستاذ الباحث، على غرار باقي أفراد الأسرة الجامعية، احترام مبادئ أخلاقيات وآداب المهنة الجامعية المذكورة أعلاه. كما يجب عليه أثناء ممارسة مهامه التصرف بعناية، وفعالية، وكفاءة، ونزاهة، واستقلالية، وأمانة، وحسن نية، خدمة للمصلحة العليا للمؤسسة الجامعية.

- في حالة ارتكاب الأستاذ الباحث خطأ مهنيا ومثوله أمام الهيئات التأديبية المخولة، يمكن هذه الأخيرة، حسب درجة خطورة الخطأ المرتكب، وفي ظل احترام الإجراءات التأديبية التي يقرّها التنظيم المعمول به، أن تقترح عقوبات قد تصل إلى التجريد من صفة الأستاذ الباحث الجامعي.
- تتمثل المسؤولية الأساسية الملقاة على عاتق الأستاذ الباحث في الاضطلاع التام بوظائفه الجامعية. وفي هذا الصدد عليه بـ:
- الاجتهاد من أجل الامتثال ، ما أمكن ، للمعايير العليا في ممارسة نشاطه المهني،
 - السهر على احترام سرّية مضمون المداولات والنقاشات التي تدور في الهيئات التي يشارك فيها،
 - التحلي بالضمير المهني أثناء القيام بمهامه،
 - المشاركة في ديناميكية عملية تقييم النشاطات البيداغوجية والعلمية في جميع المستويات،
 - تكريس مبدأ الشفافية وحق الطعن،
 - عدم التعسف في استعمال السلطة التي نفتحها إياه مهنته.
 - الامتناع عن تسخير الجامعة لقضاء أغراض شخصية.
 - التسيير الأمين لكل الاعتمادات المالية الموكلة إليه في إطار الجامعة، أو نشاطات البحث أو أي نشاط مهني آخر،
 - صيانة حرّيته في العمل بوصفه جامعيا،
 - الاستعداد للاضطلاع بالمهام المرتبطة بوظيفته،
 - التصرف كمحترف في التربية عن طريق الاطلاع على المستجدات،
 - والسهر على التحيين المتواصل لمعارفه وطرائقه في التدريس والتكوين،
 - والقيام بالتقييم الذاتي مع البرهنة على ال حسن النقدي والاستقلالية، والدراسة التامة بتحمّل المسؤولية،
 - القيام بالتدريس والبحث تماشيا مع المعايير الأدبية والمهنية العالمية بعيدا عن جميع أشكال الدعاية والا ستمالة المذهبية. وبهذا يكون الأستاذ الباحث مطالبا بتقديم تعليم ناجع، بقدر ما تسمح به الوسائل التي وفرتها له مؤسسات التعليم العالي، في جوّ من العدل والإنصاف تجاه جميع الطلبة بدون أي استثناء، مشجعا التبادلات الحرّة للأفكار بينهم، و مستعدا لمرافقتهم عند الحاجة،
 - الامتناع عن كل أشكال التمييز على أساس الجنس، أو الجنسية، أو الانتساب الإثني، أو الوضع الاجتماعي، أو الانتماء الديني، أو الآراء السياسية، أو الإعاقة والمرض.

- تقديم عرض واضح للأهداف البيداغوجية لمقرّره الدراسي، واحترام قواعد التدرج البيداغوجي (دورات الاختبارات، مدّة الامتحانات، سلّم التنقيط، مراجعة الوثائق وتنصّحها، استقبال الطلبة قبل ضبط العلامات بصفة نهائية).
- التمكن من تقييم أداء الطلبة تقييماً موضوعياً.
- توجيه نشاطاته في الخبرة والاستشارة نحو أعمال كفيلة بإثراء مادته التعليمية، والمساهمة في إعطاء دفع لأبحاثه،
- تأسيس بحوثه على رغبة صادقة في المعرفة مع الاحترام التام لمبدأ الحجة والموضوعية في الاستدلال.
- احترام أعمال البحث الخاصة بزملائه الجامعيين وبالطلبة، وذكر أسماء المؤلفين. وعليه، فإن السرقات العلمية، تعدّ من الأخطاء الجسيمة غير المبررة التي يمكن أن تؤدي إلى الطرد.
- المساهمة في احترام الحريات الأكاديمية لبقية أعضاء الأسرة الجامعية ، والقبول بالمجابهة الشريفة لوجهات النظر على اختلافها
- التحلي بالإنصاف وعدم التحيز في التقييم المهني والأكاديمي لزملائه.

2. حقوق وواجبات الطالب في التعليم العالي

يجب توفير كل الشروط الممكنة للطالب حتى يتسنى له الارتفاع بمستواه بطريقة متناسقة في مؤسسات التعليم العالي. وهكذا، فإن له حقوقاً لا تأخذ دلالاتها إلا إذا رافقها التحلي بالمسؤولية التي تتجسد في عدد من الواجبات.

2.1. حقوق الطالب:

- للطالب الحق في تعليم جامعي وتكوين للبحث ذوي نوعية. وعليه، فإن له الحق في الاستفادة من تأطير نوعي يستعمل طرائق بيداغوجية عصرية ومكيفة.
- للطالب الحق في أن يحظى بالاحترام والكرامة من قبل الأسرة الجامعية.
- يجب ألا يخضع الطالب لأي تمييز له علاقة بالجنس أو بأية خصوصيات أخرى.
- للطالب الحق في حرية التعبير والرأي ، على أن يتم ذلك في إطار احترام التنظيمات التي تحكم سير المؤسسات الجامعية.
- يجب أن يسلم للطالب برنامج الدروس في بداية كلّ فصل ، وأن توضع تحت تصرفه الدعائم التعليمية (المصادر والمراجع والمطبوعات، ...).
- للطالب الحق في تقييم منصف وعادل وغير متحيز.

• يجب أن يتم تسليم الطالب ال علامات مرفقة بالتصحيح النموذجي وسلم التقييط الخاص بموضوع الامتحان . كما له الحق ، عند الاقتضاء، في الاطلاع على وثيقة الامتحان على أن يكون ذلك في حدود الآجال المعقولة التي تحددها اللجان البيداغوجية.

• للطالب الحق في الطعن إذا ما أحسّ بإجحاف في حقه عند تصحيح امتحان معيّن.

- للطالب في مرحلة ما بعد التدرج الحق في تأطير جيد، وفي الاستفادة من وسائل الدعم لإنجاز بحثه.
- للطالب الحق في الأمن والنظافة والوقاية الصحية اللازمة في الجامعات وفي الإقامات الجامعية على حدّ سواء.
- يختار الطالب ممثليه في اللجان البيداغوجية دون قيد أو ضغط . كما يمكن للطالب أن يؤسس جمعيات طلابية على ألا تتدخل هذه الأخيرة في التسيير الإداري للمؤسسات الجامعية.

2.2. واجبات الطالب:

- على الطالب احترام التنظيم المعمول به،
- على الطالب احترام كرامة وسلامة أعضاء الأسرة الجامعية.
- على الطالب احترام حق أعضاء الأسرة الجامعية في حرية التعبير.
- على الطالب احترام نتائج لجان المداولات.
- على الطالب أن يقدم معلومات سليمة ودقيقة عن قيامه بعملية التسجيل، و أن يفي بالتزاماته الإدارية تجاه المؤسسة.
- على الطالب أن يتصف بالحس المدني وحسن الخلق في سلوكه.
- على الطالب ألا يلجأ أبداً إلى الغش أو سرقة أعمال غيره.
- على الطالب الحفاظ على الأماكن المخصصة للدراسة والوسائل التي يتم وضعها تحت تصرفه، واحترام قواعد الأمن والنظافة في كامل المؤسسة.
- يتم إعلام الطالب ، بشكل رسمي ، بالأخطاء المنسوبة إليه. وتستمد العقوبات المتخذة ضده من التنظيم المعمول به ومن النظام الداخلي لمؤسسة التعليم العالي . ويعود اتخاذ هذه الإجراءات إلى المجلس التأديبي. ويمكن أن تصل العقوبات إلى الطرد النهائي من المؤسسة.

3. حقوق والتزامات الموظفين الإداريين والتقنيين في التعليم العالي

لا يعتبر الأستاذ الباحث والطالب العنصرين الفاعلين الوحيدين في الجامعة، بل يرتبطان ارتباطاً وثيقاً بالموظفين الإداريين والتقنيين التابعين للمؤسسات الجامعية، الذين لديهم، بدورهم، حقوق تراقفها التزامات.

1.3. حقوق الموظفين الإداريين والتقنيين

- يجب أن يُعامل الموظفون الإداريون والتقنيون بطريقة تضمن لهم الاحترام والتقدير والإنصاف على غرار باقي الأفراد الفاعلين في التعليم العالي.
- يحق للموظفين الإداريين والتقنيين، أثناء عمليات التوظيف والتقييم والتعيينات والترقية، أن يحضوا بمعاملة موضوعية وغير متحيزة.
- يجب ألا يتعرض الموظفون الإداريون والتقنيون لأية مضايقات ولا تمييز في عملهم.
- يستفيد الموظفون الإداريون والتقنيون من الظروف الملائمة التي تسمح لهم بالقيام بمهامهم على أحسن وجه. وفي هذا الصدد يستفيدون من التكوين المتواصل والتحسين الدائم لمؤهلاتهم.

2.3. واجبات الموظفين الإداريين والتقنيين

تتمثل مهمة الموظفين الإداريين والتقنيين في توفير أفضل الظروف التي تسمح للأستاذ الباحث ببدء وظيفة التعليم والبحث المنوطة به على أكمل وجه، وتوفير كل أسباب النجاح للطالب في مساره الجامعي.
إن هذه المهمة التي تعد جزءاً من الخدمة العمومية التي تضمنها المؤسسات الجامعية عن طريق موظفيها الإداريين والتقنيين، ينبغي أن تتم في إطار احترام القيم الأساسية للوظيفة العمومية المتمثلة في الكفاءة وعدم التحيز والسلامة والاحترام والسرية والشفافية والأمانة. وتعتبر هذه المعايير بمثابة مبادئ كبرى وجب على كل الموظفين الإداريين والتقنيين السهر على احترامها وترقيتها، خاصة منها:

- **الكفاءة:** يؤدي الموظفون الإداريون والتقنيون مهامهم باحترافية، وهم مسؤولون عن قراراتهم وأفعالهم وكذا عن الاستعمال الحكيم للموارد والمعلومات التي توضع تحت تصرفهم.
- **عدم التحيز:** يتحلى الموظفون الإداريون والتقنيون بالحيادية والموضوعية، ويتخذون قراراتهم في إطار احترام القواعد المعمول بها ومعاملة الجميع

بطريقة منصفة. كما يؤدون وظائفهم بعيدا عن أي اعتبارات حزبية وعن أي شكل من أشكال التمييز.

-**النزاهة:** يتصرف الموظفون الإداريون والتقنيون بطريقة عادلة ونزيهة، ويتقادون كل وضعية يكونون فيها مدينين لأي شخص قد يؤثر عليهم بطريقة غير شرعية أثناء أدائهم لمهامهم.

-**الاحترام:** يعبر الموظفون الإداريون والتقنيون عن تقديرهم تجاه كل الأشخاص الذين يتفاعلون معهم أثناء أدائهم لمهامهم، ويبدون استعدادهم لمجاملتهم والإصغاء لهم والتكتم حول المعلومات التي تخصهم ، ويمتنعون عن أي تماطل في القيام بمهامهم.

ويجب أن تحاط كل مجالات الاختصاص بنفس القدر من الاحترام. وهكذا، فإنه على هؤلاء الموظفين أن يمتنعوا عن كل تدخل في الأفعال البيداغوجية والعلمية. وعلى الهيئات الإدارية لمؤسسات التعليم العالي أن تمتنع بدورها عن أي تدخل في هذه المجالات.

- **السرية:** يجب أن تخضع الملفات الإدارية والتقنية والبيداغوجية والعلمية لواجب الكتمان.

- **الشفافية:** يؤدي الموظفون مهامهم ومختلف الأعمال المستمدة منها بطريقة تسمح بضمان سيولة المعلومات لمفيدة لأعضاء الأسرة الجامعية، وبالتأكد من الممارسات المهنية الحسنة.

- **حسن الأداء:** يجب أن تخضع الخدمة العمومية التي تقدمها مؤسسات التعليم العالي، عن طريق موظفيها الإداريين والتقنيين، لمعايير النوعية التي تستلزم وجوب معاملة الأشخاص المعنيين بكل تقدير و اعتبار. ويعني ذلك عمليا، إلزامية معاملة الأستاذ والطالب بتبني تصرفات تتسم باللطف والتهذيب من قبل المستخدمين الإداريين والتقنيين. يستدعي هذا الأمر قيام الإداريين والتقنيين بالمهام الموكلة لهم على جناح السرعة عند معالجة الملفات المناطة بهم والتي تتعلق بالأساتذة والطلبة على حد سواء، وتسليمهم ما يطلبونه من المعلومات التي يحق لهم الاطلاع عليها.

يلتزم أعضاء الأسرة الجامعية، حرصا منهم على ترقية الأخلاقيات والآداب الجامعية، باحترام هذا الميثاق نصلاً و روحاً.