



مجلة جامعة طبرق للعلوم الاجتماعية والإنسانية

"Tobruk University Journal of Social and Human Sciences"

تصدر نصف سنوية (يناير □ يوليو) عن جامعة طبرق

<https://jshs.tu.edu.ly/>

واتس: 0910162364

رقم الإيداع القانوني 2021 /57

الرقم الدولي الموحد: 2789-5068- ISSN

ترسيخ ميثاق الآداب والاختلاقيات الجامعية في التشريع الجزائري

"Institutionalizing the University Code of Ethics and Conduct in Algerian Legislation"

د. ايمان بغدادادي

دكتوراه في القانون الخاص من المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف / ميله - (الجزائر)

baghdadi.i@centre-univ-mila.dz

الملخص:

لقد تم توثيق المطلب الأخلاقي في البرنامج الرئاسي، وخطة عمل الحكومة لعام 2020، وهو الآن ملزم لجميع مجالات وقطاعات حياة الأمة، بما فيها قطاع التعليم العالي والبحث العلمي، وبذلك تم إعادة اكتشاف ميثاق آداب واختلاقيات المهنة الجامعية، الذي اعتمد منذ عام 2010، بمبادرة من المجلس الوطني لآداب واختلاقيات المهنة الجامعية، بغية الارتقاء بالجامعة الجزائرية الى مستوى المعايير الدولية، ويقوم هذا الميثاق على أسس متينة تتضمن مجموعة من الصفات الاخلاقية، وما يضمن تطبيقها هو الجانب القانوني المنظم والمؤدب والمعاقب، ومنه وصولا الى غاية سامية يبتغيها القانون، وهي القضاء على الفساد الإداري والمالي في الجامعة الجزائرية وإعادة المصداقية لها وتعزيز دورها المجتمعي أكثر، فالنصوص القانونية الالزامية المتعلقة بالمنظومة التشريعية والتنظيمية الجامعية، تركز نصوص وقواعد ميثاق آداب واختلاقيات المهنة الجامعية، ومنها تساهم في تحسين المجتمع الجامعي كله الى حد ما، وتدعيم البيئة المواتية لروح الفريق وزيادة الإنتاجية، ويدفع المتعاملين الى اللجوء في تعاملاتهم الى الجهات الملتزمة أخلاقيا، فالممارسة الجيدة تستطيع الحد من الممارسة السيئة من ساحة العمل من طرف أعضاء الأسرة الجامعية داخل الحرم الجامعي.

العدد الخامس عشر / يوليو 2024 م



Knowledge World Co. For Digital Content

قاعدة البيانات العربية الرقمية Arab Online Database

الكلمات المفتاحية: الجامعة، الجزائر، ميثاق، الأخلاق، الآداب، التشريع، التنظيم، الفساد، المجتمع الجامعي، الأسرة الجامعية، المهمة.

Abstract:

The moral requirement has been documented in the Presidential Program and the Government's Plan of Action of 2020, which is now binding on all areas and sectors of the nation's life, including higher education and scientific research. The Charter of Ethics and Ethics of University, adopted since 2010, has been rediscovered at the initiative of the National Council for University Ethics and Ethics, with a view to bringing Algerian University up to international standards. The Charter is based on a solid foundation that includes a range of ethical qualities. Its application is guaranteed by the legal aspects of regulation, discipline and punishment. It also includes the objective of eliminating administrative and financial corruption at the Algerian University, restoring credibility and strengthening its community role. The mandatory legal provisions relating to the University's legislative and regulatory system enshrine the provisions and rules of the Charter of Ethics and Ethics, which contribute to the improvement of university environment. Promoting an environment conducive to team spirit and increasing productivity, prompts clients to resort in their dealings to morally committed actors. Good practice can reduce malpractice from the workplace by members of the university family on campus.

Keywords: University, Algeria, Charter, Ethics, Ethics, Legislation, Organization, Corruption, University Society, University Family, Mission.

مقدمة:

إن ضخامة الإنجازات المحققة والوتيرة المتسارعة لتطور الجامعة، حتى إن كان ما ينتظر انجازه مازال معتبرا لبلوغ المعايير العالمية الدولية، قد أسفرتا عن اختلالات عدة في مجال النوعية والفعالية، وفي مجال احترام معايير النشاط الأكاديمي والتحكم في سيرورة تحسين أدائه، الوضع الذي يستدعي إلى إعادة إرساء قواعد تسيير كفيلة في الوقت ذاته، تعزيز مصداقية الجامعة البيداغوجية والعلمية وضمان مشروعيتها، إذ لقد بات لزاما على أفراد الأسرة الجامعية، الاتفاق على المسعى الأخلاقي والمنهجي، المؤدي إلى إقرار سلوكيات وممارسات جامعية مثلى في مجالي آداب المهنة وأخلاقياتها.

فموضوع أخلاقيات المهنة يحظى مؤخرا باهتمام نظرا لعدة أسباب، ومنها تزايد الفضائح الأخلاقية، ففعالية الإنسان وكفاءته ترتبط وتتأثر بالقيم الأصيلة والمثل الأخلاقية العالية، التي تدفعه لتنمية المعارف العلمية ومهاراته السلوكية والعلمية نحو تحسين الأداء، ومن ثم فإن القيم الأخلاقية تؤثر في السلوك تماما كما تمثل المفاهيم العلمية والنظريات، والنظام القانوني في أي مجتمع من المجتمعات، يقوم على مجموعة كبيرة من القواعد القانونية، التي تحكم العلاقات بين أفرادهم ومؤسساتهم، فتضبط سلوكهم وتحدد حقوقهم

وواجباتهم، وتعد أخلاقيات الوظيفة والمهنة من أساسيات النجاح الوظيفي، وخاصة بالجامعة لأن القيم الأخلاقية تؤثر في سلوك مستخدمي قطاع التعليم العالي والبحث العلمي.

ومنه فالسؤال الذي يطرح نفسه هو: إلى أي مدى يساهم التشريع في فرض القوة الإلزامية لقواعد ميثاق آداب والأخلاقيات المهنة الجامعية في الجزائر؟

أولاً: مفهوم آداب وأخلاقيات المهنة الجامعية

يرى البعض أن وظيفة الأخلاق هي وضع قوانين السلوك الإنساني (الخضر، 2017، صفحة 248). يهدف كل من القانون والأخلاق إلى ضبط السلوك الاجتماعي للأفراد، وذلك بغية الحفاظ على حقوق ومصالح ومشاعر المواطنين وعدم تعرضهم للإيذاء أو الضرر، وإذا كانت الأخلاق ذات طبيعة مثالية تسعى إلى تحقيق ما ينبغي أن يكون، فإن القانون ذو نزعة واقعية يسعى إلى تحقيق الممكن والمتاح. (بغداد، 2021/2020، صفحة 7)

إن موضوع الأخلاقيات كان مقتصرًا على الرشوة أو قبول الهدايا... الخ، في حين امتد ليشمل كل صور الكفاءة والفعالية في إنجاز المهام المنوطة بالفرد في وظيفته بكل أمانة وإتقان وحرص، الأمر الذي يجعل من إعداد قائمة لتشتمل على جميع أشكال وصور السلوك الأخلاقي والغير أخلاقي في المنظمة. (الخضر، 2017، صفحة 252)

1- تعريف ميثاق الأخلاق والآداب الجامعية

أخلاقيات المهنة هي مجموعة مبادئ وقيم مجتمعية ومؤسسية، مفروضة على مجموعة مهنية معينة، وعدم التحلي بها يؤدي حتماً إلى عقوبات مختلفة. (فرجي، 2016، صفحة 6)

حيث أن كل مؤسسة تكون بحاجة إلى ميثاق أخلاقيات للمهنة، والذي يتميز ب: (مصرية، د.س، صفحة 17)

حماية المهنة والأفراد بقواعد أخلاقية لتسهيل التعامل، تقديم قواعد أخلاقية تشمل معايير سلوكية، مرونة القواعد أمام المواقف والالتزامات الجديدة، إنشاء لجنة تقصي المخالفات إن وجدت مثل: ميثاق شرف مهنة الأرشيف.

ومن مصادر أخلاقيات المهنة بعد المصدر الديني والثقافي يأتي المصدر التشريعي المتمثل في القوانين والأنظمة المعمول بها، والتي تحدد الواجبات الأساسية المطلوب التقيد بها، مثل: التشريعات المهنية، والمصدر الرابع يكمن في لوائح آداب المهنة الذي يشمل سلوكيات الإخلاص والصدق والاحترام وغيرها. (مصطفى، 2019-2020، الصفحات 3-4)

لذلك فإن ميثاق آداب والأخلاقيات المهنة الجامعية، يمثل تعبئة وأداة مرجعية لتسطير المعالم الكبرى التي توجه الحياة الجامعية، كما يمثل أرضية تستلهم منها القوانين الضابطة للآداب والسلوك وأشكال التنظيم المكرسة لها. (د.م، 2010، صفحة 2)

والمقصود بعبارة الآداب الجامعية؛ هو تنظيم أو استخدام عصري للتنظيم للأنشطة المهنية، وتشكل مدونة لقواعد السلوك الجيد، التي تحدد الهوية المهنية، وبالتالي فإن الميثاق المحدث مبني على 3 محاور مهمة، وهي الأسس الأخلاقية (أ)، الآداب والقواعد الأخلاقية (ب)، الأخطاء والعقوبات المرتبطة بها (ج)، وأكملت بتعهد (د). (الشريف، 2019، الصفحات 8-9)

أ-المبادئ الأساسية لميثاق الأخلاق والآداب الجامعية

يمثل الميثاق أداة مرجعية لتسطير المعالم الكبرى التي توجه الحياة الجامعية، ويمثل ارضية تستلهم منها القوانين الضابطة للآداب والسلوك واشكال التنظيم المكرسة لها وهي: (الشريف، 2019، صفحة 3) - النزاهة والإخلاص: أي أن تطور آداب السلوك وأخلاقيات المهنة يجب أن يتجسد في ممارسات مثالية، بمعنى رفض الفساد بجميع أشكاله.

- الحرية الأكاديمية: تعني احترام الغير والتحلي بالضمير المهني والتعبير على الآراء النقدية بدون رقابة أو إكراه.

- المسؤولية والكفاءة: على الجامعة ضمان التوازن الجيد بين فعالية دور الادارة وتشجيع مساهمة الأسرة الجامعية بإشراكها في سيرورة اتخاذ القرار.

- الاحترام المتبادل: إذ يرتكز احترام الغير على احترام الذات وبالتالي يمنع العنف الرمزي والمادي واللفظي، بصرف النظر عن المستوى الهرمي لكل واحد منهم.

- احترام الحرم الجامعي: أي الحرص على منع كل السلوكيات الغير أخلاقية داخل الجامعات وفي اماكن التدريس.

- الإنصاف: وهذا يتأتى بتطبيق صارم للقوانين والتنظيمات داخل الحرم الجامعي.

- وجوب التقيد بالحقيقة العلمية والموضوعية والفكر النقدي.

إذ نلاحظ أن الأسس الأخلاقية الستة، هي مرتبة حسب أهميتها في الوسط الجامعي وتبدأ ب:

- الحريات الأكاديمية: التي ورد ذكرها في دستور 2016، بالمادة 44 وهي مكرسة في دستور 2020 أيضاً وتنص المادة 75 منه، " الحرية الأكاديمية وحرية البحث العلمي مكفولة". (المرسوم الرئاسي رقم: 20-442 المؤرخ في 30 ديسمبر 2020 يتعلق بإصدار التعديل الدستوري المصادق عليه في إستفتاء أول نوفمبر 2020 ، 2020)

- احترام الحرم الجامعي: المنصوص عليه في القانون رقم 99-05 المتعلق بالقانون التوجيهي للتعليم العالي والبحث العلمي، والذي يتناول العنوان السادس منه بأكمله "الحرم الجامعي" ويتألف من المواد 58 الى 63 والتي تنص بشكل خاص على أن مؤسسة التعليم العالي، هي مجال حرية الفكر والبحث والإبداع والتعبير. - اشتراط الحقيقة العلمية والموضوعية والتفكير النقدي.

- المسؤولية والكفاءة

- النزاهة والصدق

- الاحترام المتبادل.

وعلاوة على النسخة الأولية لميثاق الأخلاق والآداب الجامعية لعام 2010، والتي كانت مقتصرة على "المهنة الجامعية" فإن هذا الميثاق لسنة 2020 يكون شاملا مستهدفا لمكونات الأسرة الجامعية جميعا تحت شعار " الواجب هو الذي ينشئ الحق" وتجدر الإشارة الى أن العقوبات المنصوص عليها في هذا الميثاق، تتعلق بشكل أكبر بعدم الامتثال للقواعد الأخلاقية والقانونية أكثر من ارتباطها بانتهاك المبادئ الأخلاقية. (الشريف، 2019، صفحة 17)

ب-مصادقية ميثاق آداب والأخلاقيات المهنة الجامعية

تم إثراء الميثاق الأخلاقي الجامعي الجديد لعام 2020، بمحور يحمل تذكيرا بالأخطاء والعقوبات ذات الصلة، فيما يتعلق بكل مكون من مكونات الأسرة الجامعية، ومن المؤكد أن وجود أحكام جزائية في هذا النوع

من الميثاق، هو في الواقع جزء من القانون الملزم في حين أن قواعد الآداب والأخلاقيات تقع تقليدياً تحت القانون غير الملزم، لذلك يجب تذكير أعضاء الأسرة الجامعية ليس فقط بواجباتهم، ولكن أيضاً بالتزاماتهم ولاسيما تلك التي تؤدي الى عقوبة جزائية.

هذا التذكير بالأخطاء والعقوبات يكمله نموذجان للالتزام (أحدهما للموظفين والآخر خاص بالطلاب) لاحترام نصوص هذا الميثاق وروحه بشكل خاص، في الميثاق المعتمد في أفريل 2010، تم تحديده بشكل جيد " أعضاء الأسرة الجامعية " حريصون على تعزيز قواعد الآداب والأخلاقيات المهنة الجامعية، يتعهدون باحترام روح ونص هذا الميثاق.

أما في الميثاق لعام 2020 لم يعد الترويج لهذه القواعد كافياً، من الضروري إحداث نقلة نوعية من الترقية الى التنفيذ الفعلي لهذه المجموعة، من طرف أعضاء الأسرة الجامعية، وبلا شك الالتزام الشخصي والمستنير لكل عضو في الأسرة الجامعية، التزاماً كتابياً أو إلكترونياً، يتم ادخاله وحفظه في ملف كل شخص، وعلى هذا النحو يشارك هذا الميثاق في نهج التسليح أو إعادة التسليح الأخلاقي والمعنوي والمهني حسب الحالة. (الشريف، 2019، صفحة 18 وما بعدها)

2-مساهمة أخلاقيات المهنة الجامعية في اداء المستخدمين

صدر أول نص تشريعي وظيفي في الأمر رقم: 66-133 المؤرخ في 2 جوان 1966 المتضمن قانون الأساسي للوظيفة العامة. (الأمر رقم: 66-133 المؤرخ في 2 جوان 1966 المتضمن قانون الأساسي للوظيفة العامة، 1966) الذي قام بتنظيم الجوانب الوظيفية داخل الإدارة الجزائرية، من خلال النص على الكفاءة العالية للموظفين ثم التعديل اللاحق في المرسوم التنفيذي رقم: 85-58 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والادارات العمومية. (المرسوم التنفيذي رقم: 85-58 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والادارات العمومية، 1985) والتعديل الأخير المتمثل في الأمر رقم: 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة. (الأمر رقم: 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة، 2006)

ولقد أخذ هذا الأمر العمل بنظام التعاقد ووضعه وفقاً لشروط محددة، حرصاً منه على سيرورة المرافق العامة، ثم انطلق المشرع بإصدار ترسانة من النصوص القانونية متمثلة في القوانين الأساسية الخاصة، التي تتماشى وخصوصية كل قطاع، مثل قطاع التعليم العالي والبحث العلمي في قانون رقم: 99-05 المؤرخ في 4 افريل 1999 يتضمن القانون التوجيهي للتعليم العالي، المعدل والمتمم بالقانون رقم: 2000-04 المؤرخ في 6 ديسمبر 2000، وبالقانون رقم: 08-06 المؤرخ في 23 فيفري 2008. (القانون رقم: 08-06 المؤرخ في 23 فيفري 2008 يتضمن القانون التوجيهي للتعليم العالي ، 2008) وتنص المادة 38 منه على أنه تحدد أنماط المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني، حسب مقاييس علمية وبيداغوجية كالتالي: الجامعات في شكل كليات، المراكز الجامعية، المدارس والمعاهد الخارجة عن الجامعة، وحسب المادة 43 منه فإنه تنشأ لدى الوزير المكلف بالتعليم العالي والبحث العلمي، هيئة استشارية تدعى " الندوة الوطنية للجامعات " كما تنشأ هيئات جهوية للتشاور والتنسيق والتقييم.

والمادة 43 مكرر تنص على أنه تنشأ لدى الوزير المكلف بالتعليم العالي والبحث العلمي، لجنة وطنية لتقييم الجامعات ومانحوها.

والمادة 44 تنص على أنه تتشكل الأسرة الجامعية من الطلبة ومستخدمين التعليم العالي. ومنه فإن الالتزام بأخلاقيات الإدارة سوف يؤدي الى بروز دور الجهات التي تسعى جاهدة لتعزيز البعد الأخلاقي في المنظمات بأنواعها. (الخضر، 2017، صفحة 253)

وبما أن لكل حرية لها حدود فان لهذا الميثاق الأخلاقي الجامعي، وظيفة تحدد ممارستها وتذكير كل من الفاعلين بمسؤوليته " لا يمكن تصور حرية بدون مسؤولية"

يكفي القول ان الاهمية المتزايدة لمسألة الأخلاقيات الجامعية في الجزائر، تدل على تعزيز مجال الحرية الأكاديمية. (الشريف، 2019، صفحة 14)

أ-تطبيق مستخدمي التعليم العالي لآداب وأخلاقيات المهنة الجامعية

حسب المادة 49 من القانون رقم: 99-05 المتعلق بالقانون التوجيهي للتعليم العالي، أنه ينقسم مستخدمي التعليم العالي إلى اساتذة ومستخدمين آخرين، يساهمون في تحقيق المهام المخولة لمؤسسات التعليم العالي، وتضيف المادة 50 منه على أنه تسري على مستخدمي التعليم العالي الذين يعملون في المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني، الأحكام المطبقة على عمال المؤسسات والادارات العمومية.

وفي إطار مدونات قواعد سلوك الموظفين العموميين ومن أجل دعم مكافحة الفساد تعمل كل الأطراف ومنها المؤسسات العمومية على تشجيع النزاهة والامانة وكذا روح المسؤولية بين موظفيها، لاسيما من خلال وضع مدونات وقواعد سلوكية تحدد الإطار الذي يضمن الاداء السليم والنزاهة والملائم للوظائف العمومية، وهذا ما نصت عليه المادة 7 من قانون رقم: 06-01 المؤرخ في 20 فيفري 2006 الذي يتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته. (قانون رقم: 06-01 المؤرخ في 20 فيفري 2006 الذي يتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته، 2006) ونصت المادة 11 منه على احترام الشفافية في التعامل مع الجمهور كتبسيط الإجراءات الإدارية.

وقد نص ميثاق الأخلاقيات والآداب الجامعية على التزامات الأستاذ الباحث نذكر منها: (د.م، 2010، صفحة 4 وما بعدها)

ان يكون الأستاذ الباحث مثالا للكفاءة وحسن الخلق والنزاهة والتسامح، ان يقدم صورة مثالية للجامعة، يجب عليه احترام مبادئ أخلاقيات وآداب المهنة الجامعية، يجب عليه أثناء ممارسة مهامه التصرف بعناية وفعالية وكفاءة ونزاهة واستقلالية وامانة وحسن نية خدمة للمصلحة العليا للمؤسسة الجامعية.

في حالة ارتكابه خطأ مهنيا ومثوله امام الهيئات التأديبية المخولة، يمكن هذه الأخيرة حسب درجة خطورة الخطأ المرتكب وفي ظل احترام الإجراءات التأديبية التي يقرها التنظيم المعمول به، أن تقترح عقوبات قد تصل الى التجريد من صفة الاستاذ الباحث الجامعي، ومقابل هاته الواجبات هناك حقوق للأستاذ الباحث، مثل التوظيف في سلك الأستاذة الباحثين على أساس التأهيلات الجامعية والخبرة المشتركة لا غير... الخ.

وواجبات الطالب عديدة نذكر منها: (د.م، 2010، صفحة 7)

على الطالب احترام التنظيم المعمول به، احترام كرامة وسلامة أعضاء الأسرة الجامعية وحقوقهم في حرية التعبير، احترام نتائج لجان المداولات، أن يتصف بالحس المدني وحسن خلق سلوكه، ان لا يلجأ الى الغش أو سرقة أعمال علمية لغيره، الحفاظ على الأماكن المخصصة للدراسة وقواعد الأمن والنظافة... الخ.

أما واجبات الموظفين والإداريين والتقنيين بالجامعات تبرز خصوصا في: توفير أفضل الظروف التي تسمح للأستاذ الباحث بأداء وظيفته في التعليم العالي والبحث العلمي، المنوطة به على أكمل وجه، وتوفير كل أسباب النجاح للطالب في مساره الجامعي، وتتم مهمتهم في إطار احترام القيم الأساسية للوظيفة العمومية المتمثلة في: الكفاءة، عدم التحيز، النزاهة، الاحترام، السرية، الشفافية، حسن الأداء. (د.م، 2010، الصفحات 8-9)

ب- الفساد الإداري في الجامعات الجزائرية وعقوبته

يظهر الفساد الإداري والمالي في الجامعة الجزائرية من نواحي عديدة خصوصا في السلوكيات التالية: (مصطفى، 2019-2020، صفحة 9 وما بعدها)

- الرشوة: وتتمثل في إعطاء الموظف لمبالغ مالية أو هدايا مقابل تغليب مصالح الفرد أو الجماعة، على حساب الآخرين إذ تنص المادة 25 من القانون رقم: 06-01 المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته، على أنه يعاقب على الرشوة للموظف العمومي بالحبس من منحها ومن تلقاها من سنتين إلى 10 سنوات، وبغرامة مالية من 200.000 دج إلى 1.000.000 دج.

- المحسوبية: وهي تنفيذ أعمال لصالح فرد أو جهة ينتمي إليها شخص آخر دون أن يكون من مستحقيها، مثل شغل وظائف بأشخاص غير مؤهلين، مما يؤدي إلى تراجع كفاءة وفعالية المؤسسة مثل: مسابقات التوظيف بالجامعات خاصة الاساتذة.

وتجدر الإشارة إلى أن قانون الفساد لم ينص صراحة على تجريم المحسوبية.

- المحاباة: يقصد بها تفضيل جهة على أخرى بغير وجه حق للحصول على مصالح وخدمات معينة، وهي الأخرى لم يتفرد بها قانون الوقاية من الفساد ومكافحته بنص تجريبي مثلها مثل: المحسوبية كلاهما من أكثر مظاهر الفساد خطورة وانتشار بالوسط الجامعي.

- الابتزاز والتزوير: وهو الحصول على أموال من طرف معين في المجتمع مقابل تنفيذ مصالح مرتبطة بوظيفة الشخص المتصف بالفساد، والتزوير يتعلق بتحريف محتوى الوثائق الرسمية والمحركات الإدارية، بغية الحصول على منافع شخصية.

وتنص المادة 30 من قانون الوقاية من الفساد ومكافحته، على أنه يعد مرتكبا لجريمة الغدر، ويعاقب عليها بالحبس من 2 إلى 10 سنوات وبغرامة مالية من 200.000 دج إلى 1.000.000 دج، كل موظف عمومي يطالب أو يتلقى أو يشترط أو يأمر بتحصيل مبالغ مالية، يعلم أنها غير مستحقة الاداء. الخ، ونفس العقوبة في إطار أخذ فوائد بصفة غير قانونية أو اختلاس الممتلكات من قبل موظف عمومي أو استعمالها على نحو غير شرعي.

- الوساطة: وتعد من الظواهر الاجتماعية العامة التي تسود معظم المجتمعات وخاصة المجتمع الجزائري، وبالتحديد في العمل الجامعي وتعني تدخل شخص ذو مركز ونفوذ لصالح من لا يستحق التعيين أو اشغال منصب.... الخ

- نهب المال العام والانفاق غير القانوني: مثل الاختلاس، وهو عبارة عن سوء استعمال الاموال المعهودة لشخص معين أو التصرف بها بشكل غير قانوني عن طريق التلاعب في دفاتر السجلات مثلا، أو التصرف بها بطريقة قانونية في شيء غير قانوني.

مثل ما يحدث في ميزانية تربصات طلبة الدكتوراه خارج الوطن، حيث كل سنة يستفيد منها فئة قليلة منهم ومرة واحدة فقط في المشوار الدراسي للدكتوراه فقط وتذهب إلى اساتذة آخرين يستغلونها في السياحة

الشخصية دون الهدف البحثي المخصصة له، أو ميزانية مخابر البحث أو الفرق البحثية لحد الآن أكثر الاساتذة الجامعيين لا يعرفون فيمادا تصرف، أو ميزانية دفع مستحقات الاساتذة المؤقتين في التدريس والامثلة عديدة...الخ. (المرسوم التنفيذي رقم: 21-144 المؤرخ في 17 افريل 2021 يحدد شروط ممارسة انشطة البحث العلمي والتطوير التكنولوجي بوقت جزئي ومكافأتها، 2021)

- التباطؤ في إنجاز المعاملات: وهو ذلك المظهر بلا مبالاة الموظف العمومي واستهتاره والهيئات التي يفترض تقديم لها خدمة.

- الانحرافات الإدارية والوظيفية أو التنظيمية من قبل الموظف المسؤول

- المخالفات التي تصدر عن الموظف العام أثناء تأديته لمهام وظيفته.

- عدم احترام اوقات ومواعيد العمل في الحضور والانصراف أو تأدية الوقت في قراءة الصحف واستقبال الزوار وما شابه. (الأمر رقم: 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة، 2006)

- إفشاء أسرار الوظيفة والخروج عن العمل الجماعي والمحابة في التعيين في المناصب المسؤولة. (الامر رقم: 21-09 المؤرخ في 8 يونيو 2021 يتعلق بحماية المعلومات والوثائق الإدارية، 2021)

- استغلال المنصب العام والسلطة أو إساءة استغلال الوظيفة وتنص المادة 32 من القانون رقم: 06-01 المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته، على أنه يعاقب بالحبس من 2 الى 10 سنوات وبغرامة مالية من 200.000 دج الى 1.000.000 دج، كل من استغل نفوذه بهدف الحصول على مزية غير مستحقة من إدارة أو سلطة عمومية لصالح المحرض الأصلي على ذلك الفعل أو من يقبل أية مزية غير مستحقة لصالحه أو لصالح شخص آخر.

ثانيا: التوجه التشريعي في تكريس الآداب والأخلاقيات الجامعية

تتجلى أهمية قواعد أخلاقيات المهنة الجامعية في انها تذكر الموظف أو المهني بصورة دائمة بالسلوك القويم، الذي ينبغي عليه التزامه في القيام بأعمال مهنته، فكل مهنة واجباتها الادبية التي تنشأ معها، بحيث يمارس المهنة بالانصياع لهذه الواجبات بوازع من ضميره. (مراد، 2014، الصفحات 170-171)

بما فيها المهنة الجامعية فقد كان الاعتقاد السائد، أن قواعد أخلاقيات المهنة، تعد بمثابة تنظيم قانوني داخلي للمهنة، ويشكل الخروج عنها قيام المسؤولية التأديبية، الا أنه بالسنوات الأخيرة، اعترف القضاء لقواعد أخلاقيات المهنة بالحجية خارج نطاق العلاقة المحدودة بين المهني والجهة التي يتبع إليها. (مراد، 2014، صفحة 176)

1-الأليات القانونية لإرساء أخلاقيات وآداب المهنة الجامعية

إن الشخص الذي يتصرف وفقا للأخلاق، إنما هو ينفذ ما هو واجب فهو شخص مطيع، أما الشخص الذي يتصرف وفقا للأخلاقيات، فهو يتصرف بما يتوافق مع الواجب وذكرؤه هو من يوجهه في ذلك. (امينة، 2015، صفحة 3)

فالانتقال من الأخلاق الى الأخلاقيات هو الانتقال من العموم الى التخصيص أي من مبادئ الى قواعد بالقطاع العمومي، ومن هنا يظهر مفهوم أخلاقيات الإدارة.

ولذلك يعتمد المشرع على الأليات القانونية لإرساء قواعد أخلاقيات وآداب المهنة الجامعية، من خلال: (امينة، 2015، صفحة 11)

- وضع مجموعة من مبادئ أساسية لميثاق الأخلاق والآداب الجامعية؛ كما رأينا سابقا
- وضع الحقوق والواجبات في مختلف القوانين والتنظيمات المتعلقة بأعضاء الأسرة الجامعية.

أ-وضع النظام الداخلي لتطبيق ميثاق آداب و اخلاقيات المهنة الجامعية

تكمّن اهمية الالتزام بميثاق آداب و اخلاقيات المهنة الجامعية في: (fineprint)

- يسهم في تحسين المجتمع بصفة عامة، حيث تقل الممارسات غير العادلة ويتمتع الناس بتكافؤ الفرص وتضيق الخناق على المحتالين والانتهازيين والطفيليين وتتسع الفرص أمام المجتهدين.
- يدعم الرضا والاستقرار الاجتماعيين بين غالبية الناس، حيث يحصل كل ذي حق على حقه ويسود العدل في التعاملات.

- يخلق البيئة المواتية لروح الفريق وزيادة الانتاجية

- يزيد ثقة الفرد بنفسه وثقته بالمنظمة والمجتمع ويقلل القلق والتوتر بين الأفراد.

حيث في أعقاب الإصلاح الهام للقانون المتعلق بتوجيه التعليم العالي، والنصوص اللاحقة التي ينبغي أن تكرر، من بين تجديلات اخرى، مفهوم المؤسسة باعتباره أداة تتناسب مع استقلالية المؤسسات الجامعية، بعد اعتماد ميثاق جديد للآداب والاخلاقيات الجامعية في مارس 2021، يوضح ويرسخ الحريات والامتيازات الاكاديمية، إذ حان الوقت لتزويد المؤسسات الجامعية "بنظام داخلي نموذجي" مع مراعاة خصوصية كل مؤسسة ويكون متاح لجميع افراد الأسرة الجامعية، لأن النظام الداخلي بشكل وفقا لمعايير والخبرة العالمية، فهو الاطار المرجعي للمسؤولين والموظفين والمتعاونين والمستخدمين، وبشكل عام لأي شخص متواجد حضوريا او معنويا وبأي عنوان داخل المؤسسة الجامعية.

ويهدف النظام الداخلي الى تذكير مكونات الأسرة الجامعية، والى كل مستعملي المصلحة العمومية بالمبادئ والقواعد والممارسات التي تحكم المؤسسة الجامعية وكذا تجسيدها.

والنظام الداخلي يتجلى أثره في مبدئين: الحريات الاكاديمية، الامتيازات الجامعية.

وفقا لميثاق الأخلاق والآداب الجامعية الصادر في مارس 2021.

ويتضمن الباب الأول من مشروع قانون النظام الداخلي النموذجي، تنظيم هيئات المؤسسات الجامعية من الهيكل التنظيمي والهيئات الأخرى كالمجلس التأديبي للطلبة حسب القرار الوزاري رقم 371 المؤرخ في 11 جوان 2014، لجنة الآداب والاخلاقيات الجامعية حسب القرار الوزاري رقم: 991 المؤرخ في 11 ديسمبر 2020... الخ.

ويتضمن الباب الثاني، تسيير المؤسسة الجامعية، والباب الثالث يتعلق بالصحة والنظافة والوقاية من المخاطر الكبرى وإدارة الكوارث، أما الباب الرابع يتمحور حول أمن وسلامة الممتلكات والأشخاص، والباب الخامس موضوعه الحياة داخل المؤسسة الجامعية، والباب السادس يتضمن قواعد الوقاية من النزاعات والعمل على تسويتها بمختلف انواعها ويتضمن نصوص تتعلق بلجنة الآداب والاخلاقيات الجامعية، لجان التكوين في الدكتوراه، المجلس التأديبي، اللجنة متساوية الأعضاء.

وسيتم اعتماد هذا النظام الداخلي النموذجي، بأمر من وزير التعليم العالي والبحث العلمي، وسيتم توزيعه على نطاق واسع وبجميع الوسائل المقررة. (العلمي، 2021، صفحة 1 وما بعدها)

ب-قيام المسؤولية التأديبية لموظفي قطاع التعليم العالي

تضمن الأمر رقم: 03-06 المتضمن القانون الأساسي للتوظيف العمومي، جملة من الأخطاء المهنية، تبدأ من الدرجة الأولى الى الدرجة الرابعة بموجب المادة 177 منه وتتمثل في:

- الأخطاء من الدرجة الأولى: كل إخلال بالانضباط العام والنظام الداخلي للهيئة المستخدمة... الخ
- الأخطاء من الدرجة الثانية: هي المؤدية الى المساس سهوا أو إهمالا بأمن المستخدمين او املاك الإدارة وكذا الإخلال بالواجبات القانونية الأساسية.

- الأخطاء من الدرجة الثالثة: تكمن في تحويل غير قانوني للوثائق الإدارية، إخفاء المعلومات ذات الطابع المهني، رفض تنفيذ تعليمات السلطة السلمية، إفشاء الأسرار المهنية، استعمال تجهيزات الإدارة لأغراض شخصية... الخ.

- الأخطاء من الدرجة الرابعة: مثل الاستفادة من امتيازات أية كانت يقدمها له شخص طبيعي أو معنوي، مقابل تأدية خدمة، ارتكاب أعمال العنف، التسبب عمدا في أضرار مادية جسيمة لتجهيزات واملاك الدولة... الخ.

ومن هاته الأخطاء المهنية منها ما يؤدي الى عزل الموظف، وايضا بالرجوع الى المادة 160 من الأمر السابق، فان المشرع الجزائري يعتبر كل تخل عن الواجبات المهنية او مساسا بالانضباط، وكل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف أثناء او بمناسبة تأدية مهامه خطأ مهنيا، يعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية دون المساس بالمتابعات الجزائية.

وتنص المادة 42 من هذا الأمر أنه كل إخلال بالواجبات القانونية والاخلاقية، يمكن أن يكون عندها الموظف محل متابعة تأديبية دون الإخلال بحق المتابعة الجزائية.

تحرك المتابعة التأديبية من قبل الرئيس السلمي أو الأعوان المكلفين بالتفتيش، حيث تقدم الحالة في أقرب الآجال عن طريق التسلسل الإداري الى السلطة التي لها صلاحية التعيين، وتحرك العقوبة التأديبية من قبل أشخاص لا يتبعون للإدارة أيضًا، وتكون من طرف المصلحة التي تعين الفعل الذي بدا لها مبررا بطبيعته، لتوقيع عقوبة تأديبية ضد شخص خاضع لأحكام القانون الأساسي للوظيفة العمومية. (الدين، 2019، صفحة 196)

إذ يعد الخروج عن قواعد أخلاقيات المهنة، خطأ مهنيا يرتب مسؤولية تأديبية بالدرجة الأولى، تختلف عن المسؤولين الجنائية والمدنية، وتوقع جزاءات تأديبية لا ترقى الى درجة الجزاءات المدنية أو الجنائية. (مراد، 2014، صفحة 176)

2- الهيئات المكلفة بترسيخ ميثاق آداب والاخلاقيات المهنة الجامعية

من أجل ترسيخ قواعد ميثاق آداب و اخلاقيات المهنة الجامعية، لا يكفي وضع قوانين وتنظيمات تشريعية وتنظيمية مختلفة لتسيير الجامعة وتنظيم الأسرة الجامعية، وإنما لابد من وضع آليات مؤسسية واجهزة وهيئات تختص خاصة في السهر على تطبيق قواعد ميثاق آداب والاخلاقيات المهنة الجامعية فعليا. فإلى جانب المجلس الوطني لتقييم البحث العلمي والتطوير التكنولوجي، (المرسوم التنفيذي رقم: 10-35 المؤرخ في 21 جانفي 2010 يحدد مهام المجلس الوطني لتقييم البحث العلمي والتطوير التكنولوجي وتشكيلته وكيفية سيره، 2010) يوجد المجلس الوطني للآداب والاخلاقيات الجامعية واللجنة الوطنية لتقييم الجامعات اللذان يضطلعان بمهام وصلاحيات حول ترسيخ ميثاق آداب و اخلاقيات المهنة الجامعية. أمهام المجلس الوطني للآداب والاخلاقيات الجامعية

تم التنصيب الرسمي للمجلس برئاسة البروفيسور نور الدين غوالي مع تشكيلة جديدة لأعضاء المجلس. (القرار الوزاري رقم 1848: يحدد قائمة أعضاء مجلس آداب و اخلاقيات المهنة الجامعية) (2019 ،

وحسب المرسوم التنفيذي رقم: 04-180 المؤرخ في 23 يونيو 2004 يحدد صلاحيات مجلس آداب واختلاقيات المهنة الجامعية وتشكيلته وسيره. (المرسوم التنفيذي رقم: 04-180 المؤرخ في 23 يونيو 2004 يحدد صلاحيات مجلس آداب واختلاقيات المهنة الجامعية وتشكيلته وسيره، 2004) المطبق لنص المادة 63 من قانون رقم: 99-05 المتضمن القانون التوجيهي للتعليم العالي المعدل والمتمم، ومن صلاحيات المجلس وحسب المادة 2 و3 من المرسوم فان المجلس يقترح على الوزير المكلف بالتعليم العالي والبحث العلمي، كل تدبير يتعلق بقواعد آداب واختلاقيات المهنة الجامعية، وما يكفل احترامها ويكلف المجلس على الخصوص باقتراح:

- المبادئ والقواعد والتقاليد التي يجب أن تسير ممارسة مهنة أستاذ التعليم والتكوين العالين.
 - المبادئ والقواعد التي يجب أن تسير العلاقات بين الأساتذة ومكونات الأسرة الجامعية الأخرى.
 - التدابير المطبقة في حالة الإخلال بآداب واختلاقيات المهنة الجامعية
 - مجمل التدابير الكفيلة بضمان حريات الاساتذة في إطار الحرم الجامعي.
 - أشكال النشاطات التي يساهم بها التعليم والتكوين العالين في الترقية العلمية والثقافية للمواطن.
- ويعد المجلس تقريراً سنوياً حول مسائل الآداب والاختلاقيات الجامعية، ويرسله مرفقاً بتوصياته الى الوزير المكلف بالتعليم العالي.

ب- مهام اللجنة الوطنية لتقييم المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني

والمؤسسات الأخرى للتعليم العالي

تطبيقاً لأحكام المادة 43 مكرر من القانون رقم: 99-05 المتضمن القانون التوجيهي للتعليم العالي المعدل والمتمم، جاء المرسوم التنفيذي رقم: 10-36 المؤرخ في 21 جانفي 2010 يحدد مهام وتشكيلة اللجنة الوطنية لتقييم المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني والمؤسسات الأخرى للتعليم العالي وتنظيمها وسيرها. (المرسوم التنفيذي رقم: 10-36 المؤرخ في 21 جانفي 2010 يحدد مهام وتشكيلة اللجنة الوطنية لتقييم المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني والمؤسسات الأخرى للتعليم العالي وتنظيمها وسيرها، 2010)

إذ تعتبر هاته اللجنة حسب المادة 2 من هذا المرسوم، هيئة استشارية توضع لدى الوزير المكلف بالتعليم العالي، ومهامها طبقاً للمواد 4، 5، 3 من هذا المرسوم هي:

- تكلف اللجنة بتقييم السير الإداري والبيداغوجي والعلمي للجامعات الجزائرية
- التقييم الدوري لمجمل نشاطات وأعمال المؤسسات الجامعية من حيث الإدارة، التكوين، البحث.
- وضع نظام مرجعي ومعيارى لتوجيه سياسة التقييم في التعليم العالي وضمان نشره الواسع لدى مؤسسات التعليم والتكوين العالين ولدى الأسرة الجامعية.
- تحليل مردودية المؤسسات وتقديم التوصيات بغرض التحسين المستمر لفعاليتها الداخلية والخارجية.
- دراسة تقارير التقييم الداخلي التي تعدها مؤسسات التعليم والتكوين العالين وصياغة توصيات تهدف الى تحسين عملية التقييم.
- إعداد تقارير عن كل مؤسسة تم تقييمها وحسب كل موضوع وتقرير سنوي حول التقييمات وحسب كل موضوع وتقرير سنوي حول التقييمات التي تم اجراؤها.

- دفع ديناميكية التطوير والتقييم الذاتي داخل مؤسسات التعليم والتكوين العالين ومرافقتها في وضع نظام للتقييم الداخلي.
- تطوير البحث المؤسسي من أجل مساعدة مؤسسات التعليم والتكوين العالين على وضع آليات إنتاج وتسيير المعلومات ذات الصلة بنشاطاتها.
- الإشراف على فرق المختصين والخبراء المكلفين بالقيام بالتقييم الخارجي.
- تشجيع كل علاقة مع هيئات التقييم المشابهة وضمان الجودة في العلم.
- تقييم مجموع المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني كما يمكنها ان تمارس مهمة تقييم مؤسسات التعليم العالي التابعة لقطاعات وزارية أخرى بعد موافقة الوزير المعني بناء على طلب من رئيس اللجنة بعد رأي الوزير المكلف بالتعليم العالي، كما يمكن كل وزير ان يعرض مؤسسات التعليم العالي الخاضعة لوصاية لتقييم اللجنة.
- يمكن الوزير المكلف بالتعليم العالي ان يخطر اللجنة حول كل مسألة مرتبطة بالتقييم بسبب اهميتها على السياسة الوطنية للتعليم العالي او حول أية مسألة أخرى مرتبطة بمهامها.

الخاتمة:

- مما سبق نستنتج أهم الاستنتاجات الكثيرة ومنها:
- عدم احترام الشفافية في التعامل مع الجمهور بالوسط الجامعي خاصة فيما يتعلق بمسابقات توظيف الأساتذة رتبة مساعد ب مثل عدم تبسيط الإجراءات الإدارية كالتسجيل الإلكتروني الغير يسير والملفات الورقية الضخمة التي وان استبدلت الكترونيا تكون هي الأخرى شاقة، ضف له المحسوبة والمحابة في التوظيف
 - لا توجد الرقمنة والعصرنة بالجامعات الجزائرية نهائيا ما يوجد فقط تباطؤ الاجراءات المختلفة والملفات الورقية الضخمة وتعسفات وتجاوزات قانونية
 - غياب دور الوزارة المعنية بالقطاع في كل المشاكل الحاصلة وابتعادها عن وضع الحلول السريعة والجدادة لمختلف الانشغالات.
 - عدم احترام وتطبيق أو على الأقل قراءة قواعد الآداب والاختلاقيات المهنة الجامعية من كل ذا صلة بالجامعة وحتى انهم لا يدرون عنه شيئا.
 - لا يوجد حوار اطلاقا ولا تقريب الادارة من كل ذا صلة بالجامعات في مجال طرح الانشغالات والتعامل بالمحابة والمحسوبة والوساطة السلوك الطاعي بالأمر فقط.
 - تدهور المستوى التكويني بالجامعة الجزائرية على مستوى اللسانس والماستر لأسباب عديدة منها مثلا معاناة الاساتذة تمنعهم من اجتهادهم في تقديم الدروس ويلاحظ معه أيضاً غياب الأخلاق فشخصية الطالب الجزائري خصوصا بعد الحراك الوطني
 - عزل الجامعة عن المجتمع والحركة الاجتماعية والاقتصادية والسياسية وبقاء البحوث العلمية وتوصياتها ونتائجها مجرد حبر على ورق لا يستفاد منها.
 - تمميع شهادة الدكتوراه ومستقبلا تصبح متاحة للجميع وبلا مصداقية خصوصا بعد جعلها مجرد منصب بيداغوجي بصحيح العبارة.

التوصيات:

إذن لابد من:

- تفعيل دور المجلس الوطني للآداب والاختلاقيات الجامعية ووضع آليات فعلية لاحترام التدابير الأخلاقية التي يستخلصها.
- تفعيل دور اللجنة الوطنية لتقييم المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني والمؤسسات الأخرى للتعليم العالي.
- التوظيف المباشر لحاملي الشهادات العليا او على الأقل وضع لهم منحة تحفظ كرامتهم اجتماعيا.
- إعادة تنظيم مخابر البحث ومشاريع prfu على مستوى الجامعات ومراقبة الميزانية المخصصة لهذا رقابة مركزية من طرف الوزارة لضمان الشفافية.
- الحرص على عدم تمييع شهادة الدكتوراه من خلال الاعتراف الفعلي إنها مجرد منصب بيداغوجي فقط مثلها مثل اللسانس والماستر لان هذا يهدد نجاعة البحث العلمي في الجزائر.
- القضاء على الفساد الإداري والمالي في الجامعة الجزائرية بات امر مستعجل جداً من خلال وضع آليات تفتيش ورقابة وزارية صارمة لرصد الهفوات القانونية والتقنية خصوصا في مجال توظيف استاذ مساعد ب مثلاً.
- وضع قواعد قانونية صارمة تمس بأنواع الفساد الاجتماعي المتمثل في المحاباة والمحسوبية والواسطة على الأقل مواد عقابية خاصة بالمجال الجامعي رغم انها منتشرة بكل القطاعات.
- التطبيق الصارم لقواعد أخلاقيات وآداب المهنة الجامعية وعدم جعلها مجرد سطور خاوية التطبيق وغير منتشرة بين الوسط الجامعي من خلال وضع آليات حقيقية تسهر على تطبيقها ومعاقبة مخالفيها.
- القضاء على التدهور الإداري والمعاملة السيئة من طرف مستخدمي قطاع التعليم العالي والبحث العلمي وتخصيص لهم تدريب اداري وتعاملي ونفسي يليق فعلا بالحرم الجامعي وايضا تشجيع الرقمنة.
- وضع مختصين نفسانيين على مستوى الجامعات الجزائرية ليلتحق بهم كل من يعتني من ضغوط او مشاكل نفسية معينة ووضع مستشارون اجتماعيين أيضا
- تطبيق المجالس التأديبية في حق الطلبة ذوي الأخلاق المتدنية بات ضروريا جدا خصوصا مع استفحال ظاهرة العنف ضد الاستاذ والإداري، والاهتمام كذلك بتخصيص اجهزة على مستوى الجامعات تهتم بتنمية الموارد البشرية للطلبة أكثر واستغلال اوقات فراغهم بأشياء مفيدة كالرياضة مثلاً.
- وضع خط اخضر مجاني على مستوى الوزارة لتلقي شكاوى الطلبة والمستخدمين وكل من له دخل بالجامعة والسهر على إيجاد الحلول والتحقق من الأمر.
- تفعيل الحوار بين مدراء الجامعات وبين الطلبة وممثليهم ومختلف الشرائح التي لها صلة بالجامعة لمراجعة سوية المشاكل وإيجاد الحلول لها وتقريب الادارة من أعضاء الأسرة الجامعية لا مركزيا.
- التحقيق المالي لابد منه خاصة في موضوع المنح التربصية بالخارج وجعلها نصرف لمن له الاحقية بها وتخصيص جهاز وزاري مركزي يكافح الفساد اللامركزي ويكون فعال
- إعادة النظر فيما يسمى بالأعراف والتقاليد الجامعية، للقضاء على المحاباة لأنها تستغل خرقا للقوانين والتنظيمات الجامعية.
- إعادة الاعتبار لمفهوم الحرم الجامعي

- جعل الجامعة عنصر فعال بالمجتمع والحياة السياسية من خلال الاهتمام بنتائج وتوصيات البحث العلمي خصوصا بحوث العلوم القانونية، والارتقاء بمصنف الباحثين الى مناصب مرموقة بالدولة مثل تقلد الوزارات لعلى وعسى تدفع عجلة التنمية بالجزائر.

قائمة المراجع

1. (1966). الأمر رقم: 66-133 المؤرخ في 2 جوان 1966 المتضمن قانون الأساسي للوظيفة العامة. الجريدة الرسمية.
2. (1985). المرسوم التنفيذي رقم: 85-58 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والادارات العمومية. الجريدة الرسمية.
3. (2004). المرسوم التنفيذي رقم: 04-180 المؤرخ في 23 يونيو 2004 يحدد صلاحيات مجلس آداب و اخلاقيات المهنة الجامعية وتشكيلته وسيره. الجريدة الرسمية.
4. (2006). الأمر رقم: 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة. الجريدة الرسمية.
5. (2006). قانون رقم: 06-01 المؤرخ في 20 فيفري 2006 الذي يتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته. الجريدة الرسمية.
6. (2008). القانون رقم: 08-06 المؤرخ في 23 فيفري 2008 يتضمن القانون التوجيهي للتعليم العالي . الجريدة الرسمية.
7. (2010). المرسوم التنفيذي رقم: 10-35 المؤرخ في 21 جانفي 2010 يحدد مهام المجلس الوطني لتقييم البحث العلمي والتطوير التكنولوجي وتشكيلته وكيفية سيره. الجريدة الرسمية.
8. (2010). المرسوم التنفيذي رقم: 10-36 المؤرخ في 21 جانفي 2010 يحدد مهام وتشكيلة اللجنة الوطنية لتقييم المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني والمؤسسات الأخرى للتعليم العالي وتنظيمها وسيرها. الجريدة الرسمية.
9. (2019). القرار الوزاري رقم 1848: يحدد قائمة أعضاء مجلس آداب و اخلاقيات المهنة الجامعية. الجزائر.
10. (2020). المرسوم الرئاسي رقم: 20-442 المؤرخ في 30 ديسمبر 2020 يتعلق بإصدار التعديل الدستوري المصادق عليه في إستفتاء أول نوفمبر 2020 . الجريدة الرسمية.
11. (2021). المرسوم التنفيذي رقم: 21-144 المؤرخ في 17 افريل 2021 يحدد شروط ممارسة أنشطة البحث العلمي والتطوير التكنولوجي بوقت جزئي ومكافأتها. الجريدة الرسمية .
12. الامر رقم: 21-09 المؤرخ في 8 يونيو 2021 يتعلق بحماية المعلومات والوثائق الإدارية. (9 يونيو، 2021). (45). الجزائر: الجريدة الرسمية.
13. المجلس الوطني للآداب والاخلاقيات الجامعية، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي. (16 جوان، 2021). مشروع نظام داخلي نموذجي لكل مؤسسات التعليم العالي.
14. ايمان بغدادي. (2021/2020). محاضرات في مقياس: الأخلاق وعلم الخلائق والملكية العقلية والثقافية. 07. قسنطينة، سنة ثانية ليسانس، إختصاص نظافة وامن صناعي، قسم هندسة النقل، كلية علوم التكنولوجيا، الجزائر.
15. بن صغير مراد. (جوان، 2014). التوجه التشريعي في تكريس الطابع الإلزامي ل اخلاقيات العمل المهني مهنة الطب والمحاماة نموذجين1. مجلة العلوم القانونية والسياسية(9).
16. بن ناجي الشريف. (2019). الآداب والاخلاقيات الجامعية المرافقة بادوات رقمية. ، المجلس الوطني للآداب والاخلاقيات الجامعية، عرض بعض أعمال المجلس، جامعة وهران، وهران.
17. حاكم أسماء، دولي لخضر. (جوان، 2017). مساهمة أخلاقيات الإدارة في رفع مستوى الاداء الوظيفي داخل المنظمة مع الإشارة الى جامعة طاهري محمد بشار. مجلة البشائر الاقتصادية، 3(2)، 248.
18. د.م. (أفريل، 2010). تقرير ميثاق الأخلاقيات والآداب الجامعية. وزارة التعليم العالي والبحث العلمي.
19. عبد الرحمن بن مصيرة. (د.س). محاضرات في مقياس أخلاقيات المهنة والفساد. المسيلة، معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضة، جامعة محمد بوضياف، الجزائر.

20. عبد الله فرحي. (2016). أخلاقيات المهنة في الجامعة. محاضرات مقدمة في إفتتاح السنة الجامعية 2016-2017، 6. بسكرة، جامعة محمد خيضر، الجزائر.
21. عثمانى امينة. (2015). تحليل الاسس النظرية للأخلاقيات في الادارة واليات إرسائها، دراسة حالة الجامعة الجزائرية. مجلة العلوم الإقتصادية والتسيير والعلوم التجارية(14).
22. قواس مصطفى. (2020-2019). محاضرات في مقياس أخلاقيات المهنة والفساد. طلبة سنة ثانية ليسانس، قسم الجغرافيا وتهيئة الإقليم، معهد علوم الأرض والكون. باتنة، جامعة مصطفى بن بولعيد، الجزائر.
23. مرغني حيزوم بدر الدين. (2019). تكييف الأخطاء المهنية للموظف العام في القانون الجزائري. مجلة الاجتهاد للدراسات القانونية والإقتصادية، 8(5).

24. (n.d.). Retrieved 1 28, 2022, from fineprint: <https://fineprint.com/>