

سلطة الأستاذ الجامعي بين الشرعية القانونية والأخلاق المهنية

أ.محمد سنينة

جامعة: البليدة 2

ملخص:

يعتبر التنظيم كيان اجتماعي فيه جملة عمليات وتفاعلات، وأن السلطة هي علاقة تبادلية؛ كون منطوق السلطة كفعل له مبدأ يرتبط بالممارسة، وهو انعكاس للشخصية السلطوية وله مقصد يرتبط بالتأثير في الآخرين، وهو فعل علائقي يشترط وجود طرفين، إذ من غير الممكن أن تكون السلطة دون أفراد تمارس عليهم، في ثنائيات: (ممارس السلطة-الأفراد)، أو (الأمر – المأمور)، (المؤثر-المتأثر) وغيرها وهي ازدواجية اجتماعية تترجم تنوعا وتدرجا وعلوا وفوارق.

وسلطة الأستاذ الجامعي تستمد من التنظيم الذي يعيشه سواء كقائد أمام طلابه وهنا نتكلم عن السلطة القانونية، وسلطة الشخصية، وسلطة الوظيفة، أو كقدوة وهنا نتكلم عن سلطة الخبرة، وسلطة المعلومة، وسلطة الارتباط، هذه المصادر التي يستمد منها الأستاذ شرعية سلطته هي نفسها التي تملئ عليه أخلاق مهنية معينة .

فكيف يمارس الأستاذ سلطته في ظل ما تملئ عليه أخلاقه المهنية ؟

تناولنا في هذه المقالة سلوك الأستاذ الجامعي من خلال ممارسته السلطوية والأخلاقية وما يترتب عنها من أفعال وردود أفعال بين الأستاذ وطلابه.

Résumé

L'organisation est une entité social possède un ensemble des opérations et des interactions alors que l'autorité est une relation interchangeable. Étant le raisonnement de l'autorité comme un acte a un principe lié à la pratique, il est un reflète de la personnalité autoritaire et il possède un but associé au l'influence sur les autres. De plus, il est un acte relationnel qui requis deux parties, car autorité ne peut pas être sans personnes soumises à elle dans des dualismes : (le personne avec l'autorité – les individus), (commandant –

commandé), (cause –effet)..etc, des dualités sociales qui traduit un diversité, gradualité et différences.

L'autorité d'un professeur est dérivé de l'organisation qu'il y vit, soit comme

un leader devant ses étudiants –ici on parle de l'autorité juridique, fonctionnelle et de la personnalité-, ou soit comme un modèle –ici on parle de l'autorité d'expérience, de l'information, de lien.....-. ces sources qui fournissent la légitimité de l'autorité de professeur sont les mêmes qui dictent Certains éthique professionnelle.

Comment le professeur peut exercer son autorité dictée par la morale professionnelle?

Dans cet article, nous avons abordé le comportement du professeur dans l'exercice de son autorité et sa pratique morale et les conséquences des actions et de réactions entre le professeur et ses étudiants

تمهيد:

لا ريب أن العوامل الاقتصادية لا تنفرد بالتأثير في واقع التنظيمات بل توجد إلى جانبها عوامل بشرية واجتماعية ونفسية لا تقل عنها أثراً في تنظيم وضبط علاقات العمل، حيث يرى كثيرون من خبراء المجتمع والثقافة أن الاستثمار في الموارد البشرية بالشكل الصحيح يتصدر بقية شروط نجاح التنظيمات، فإذا كانت الأخلاق تشير إلى النظام القيمي والمعايير الأخلاقية التي يستند عليها القائد في قراراته المختلفة أخذ بعين الاعتبار ما هو صرح أو ما هو خطأ، فإن ما نريد هنا أن نؤكد عليه هو أن الأخلاق لدى هؤلاء القادة تتجسد بسلوكيات أخلاقية تراعي عدم خرق القواعد والمعايير والمعتقدات في المجتمع من جهة والقوانين المعمول بها من جهة أخرى.

كما تسعى المؤسسات التعليمية إلى تحقيق جودة الأداء من خلال تعزيز منظومة أخلاقيات المهنة، والتي بدورها تنعكس على نمو المجتمع. ولا يمكنها تحقيق ذلك دون وجود معايير أخلاقية تنظم سير العمل، وتعزز الثقة بين الرؤساء ومرؤوسهم، كما إنها عنصر أساس في نجاح العلاقة مع المحيط الداخلي والخارجي للتنظيم.

إن الالتزام بالمبادئ والسلوك الأخلاقي سواء على صعيد الفرد، أو الجماعة، أو المؤسسات والمنظمات بمختلف نشاطاتها يعتبر ذو أهمية بالغة لمختلف شرائح المجتمع حيث إن هذا الأمر يقوي الالتزام بمبادئ العمل الصحيح والصادق. ونظراً للدور الهام الذي تلعبه القيم الأخلاقية المتعلقة بالممارسة المهنية في تحسين أداء الأستاذ الجامعي واستثماره لوقته بالشكل الأمثل وسعيه لتحقيق أفضل عائد. نتناول في هذه المقالة ممارسات هذا الأخير كقائد في تنظيم يشمل الأستاذ وطلبته من خلال السلطة المخولة له ومدى التزامه بالأخلاق المهنية.

في مفاصل الإشكالية:

يعتبر الدور الذي يقوم به أصحاب السلطة واحد من الأدوار المرتبطة بمراكز بناء الجماعة، وتعتمد فعالية الجماعة في جزء كبير منها على درجة تأزر وتوجيه أنشطة الجماعة نحو الحصول على الهدف، وإذا كانت الكفاية الإنتاجية والارتفاع بمستوى الأداء من الأهداف الأساسية لأي مجتمع ينشد التقدم والرفق والارتفاع بمستوى معيشة أفرادها، فإن هذا يعتمد على وجود أفراد داخل الجماعة يقومون بدور التوجيه لمجموعة أخرى تقوم بدور التنفيذ، والهدف في النهاية هو تحقيق ما يهدف إليه المجتمع وما يتوقعه من هؤلاء الأفراد لتحقيق التقدم المنشود والأهداف والغايات المرجوة.

ويعتبر رضا الأفراد عن السلطة التي يعملون معها وتحت رئاستها له أكبر الأثر في تنفيذ ما يصدر عن تلك السلطة من قرارات وبذلك لا تتعطل المصالح ولا تتعارض الأهداف. لذلك ومما سبق يدفعنا التساؤل عن الأسباب التي يمكن أن يستشعر الفرد معها التوافق أو عدم التوافق داخل جماعة العمل وفي بيئات العمل الرسمية.

هذه البيئات أو التنظيمات التي تعتبر ككيان اجتماعي ومجتمع مصغر، فيه من مظاهر التفاعل الاجتماعي الكثير. ولا يخفى أن التنظيم أصبح جزء رئيسيا يرتبط بحياة الإنسان -تلبية لاحتياجاته- من ولادته إلى وفاته في حركة سريعة لنمو تنظيمي هائل يبدأ بالوحدات الصغيرة إلى أكبر تنظيم في المجتمع. وكلها تدخل تحت مسمى التنظيم، الذي يعرف بنظامه الهيكلي من العلاقات البين شخصية...حيث يتمايز الأفراد من ناحية السلطة، والمكانة، والدور التي توصف بها التفاعلات الشخصية في نهاية الأمر.

كما أن الاهتمام بالأخلاق المهنية وما تتسم به من عدالة ومساواة له العديد من الأسباب أبرزها: الحاجة إلى التخلي عن الممارسات السلطوية الهدامة القائمة على

البيروقراطية ومشاعر الظلم و التهديد لدى المرؤوسين، وتبني سياسات أخلاقية أخرى تتسم بالممارسة الديمقراطية لسلطة العدالة والدعم التنظيمي بما يكفل الاستمرارية والفعالية التنظيمية في الأجل البعيد، هذا باعتبار الأستاذ وطلبته يمثلون نسقا تنظيميا من نسق اكبر منه، كما يعود الاهتمام بالأخلاق المهنية إلى وجود تحد في السعي لتقليل أو منع السلوكيات المعادية للمجتمع الصادرة عن الطلبة الناتجة أساساً عن غياب وعدم الالتزام بهذه الأخلاق.

إن مشكلة السلطة تعتبر مسألة جوهرية في النشاط اليومي للتنظيمات، وخاصة إذا حادت تلك السلطة عن الأهداف المسطرة، وقد يرجع ذلك إلى الطبيعة البشرية في حب التملك والسيطرة، وكذلك لما تتيحه مراكز السلطة من امتيازات متعددة قد تكون مادية أو معنوية أو اجتماعية أو حتى ثقافية، كلها قد تجعل ممارسة السلطة تنحرف عن أهدافها الحقيقية؛ كل هذه العوامل قد يتأثر بها الأستاذ الجامعي في ممارسة مهامه في إطار السلطة المخول له.

في هذا السياق نتناول ارتباط الممارسة السلطوية للأستاذ الجامعي في الإطار التنظيمي كمجتمع مصغر ونسق فرعي بالأخلاق المهنية بحثا في تجليات هذا الأخير وارتباطه بمؤشرات تنظيمية أخرى كالعدالة والمساواة والإخلاص والصدق والاستمرارية.

ولأجل ذلك يكون العنوان: سلطة الأستاذ الجامعي بين الشرعية القانونية والأخلاق المهنية. وهو محاولة للولوج في ثنايا التفاعل بين الأستاذ وطلابه قصد التعرف على العلاقة بين ممارسة الأستاذ لسلطته ومدى الالتزام بالأخلاق المهنية .

2. في الدلالات المفهومية للدراسة :

المفهوم -كما هو معروف- رؤية تجريدية يشكل تحديده أساسا نظريا هاما لأي محاولة علمية، والمفهوم قد يبدو ثابتا ظاهريا، لكن معناه يتمدد مع تعدد تناوله، ولذلك يفترض منهجيا وضع إطار يوجه البحث بما يتناسب مع المفهوم، أو اختيار المفهوم تناسبا مع إشكالية المدخلة وتبعاً لذلك تُستعرض المفاهيم بشكل ترتيبي بالشكل التالي: التنظيم، السلطة، أخلاقيات المهنة.

1.1.2.التنظيم:

أ.التنظيم لغة: "التنظيم من نظم ينظم تنظيما: اللؤلؤ أو الشعر نظمها، والأمر رتبته".⁽¹⁾ كما يعرف التنظيم بالتآلف والاتساق. والترتيب و الاستقامة تنتظم في حلقة واحدة تنم عن وضع الأمر في صورته المنطقية والمعقولة في شكل تراتبي متساند.

"والتنظيم من نظم تنظما اللؤلؤة ونحوه: اتسق والأمر استقام"⁽²⁾ وهذا ما يدل على مضمون التنظيم من اتساق واستقامة .

كما أن "التنظيم في أوسع معانيه عكس الفوضى بحيث يخضع لعمليات مرتبة ذات قواعد مضبوطة ومنظمة وهادفة، غايته تحقيق أسباب وجوده بكفاءة وفعالية".⁽³⁾ يدل الاشتقاق اللغوي على الترتيب و الاتساق، ويضفي التعريف نوع من الدقة في وصف هذا الترتيب الذي تحكمه قواعد هي في ذاتها تخضع لنظم وترتيب واتساق.

ب.التنظيم اصطلاحا:

من غير المستبعد أن نجد مسميات كثيرة ومختلفة للتنظيم، ولكن يبقى جوهرها واحد. فقد وجدنا من يستخدم مفهوم البيروقراطية بنفس معنى مفهوم التنظيم، "فقد ينزع البعض لاستخدام مفاهيم محددة مثل المنظمة والمنشأة أو المؤسسة ولكن كل هذه المفاهيم تشير إلى المعنى الذي يوجد في مفهومي التنظيم والبيروقراطية"⁽⁴⁾.

ولا يقف الاختلاف النظري عند مستوى الفهم، وإنما حتى على مستوى التسمية " فقد يستخدم البعض مصطلح البيروقراطية للإشارة إلى المعنى الذي يقصد بمصطلح التنظيم، وقد يميل البعض الآخر إلى استخدام مصطلحات محددة مثل المؤسسة أو المنظمة، ولكنها تشير أيضا إلى المعنى الذي يتضمنه مصطلح التنظيم".⁽⁵⁾

وقد عرف عديد من العلماء التنظيم و صاغوه بدلالات مختلفة لا يتسع المجال لذكرها. ولكن سيتم الاقتصار على بعض منها بما يلاءم الدراسة.

تستخدم عبارة التنظيم للتعبير عن الجهد الإنساني المبذول من اجل تحديد الأهداف المرغوبة، بهذا يمكن النظر للتنظيم من منظورين، الأول من حيث الشكل "فالشكل أو هيكل التنظيم يعني الجماعات والإدارات والأقسام التي يعمل بها الناس والعلاقات التي تنظم أعمالهم بطريقة منظمة ومنسقة ليصلوا إلى هدف محدد"⁽⁶⁾. والثاني من حيث المضمون "فهو عملية جمع الناس في منظمة(مؤسسة) وتقسيم العمل فيما بينهم وتوزيع الأدوار عليهم حسب قدراتهم ورغباتهم والتنسيق بين جهودهم، وإنشاء شبكة من

الاتصالات بينهم حتى يستطيعون أن يصلوا إلى هدف محدد⁽⁷⁾. فهنا يشير التعريف إلى تلك الوظائف التي تتم من خلالها العمليات التنظيمية.

كما يعرف "على انه نظام يعمل على تنسيق أطراف العمل للحفاظ على وحدة الجماعة ، لان الأفراد يتفاعلون فيما بينهم من اجل البقاء والتكيف مع المؤثرات الخارجية والداخلية"⁽⁸⁾، وهنا يبين على أن التنظيم هو الآلية التي يتم من خلالها التنسيق للحفاظ على تفاعل الأفراد في الجماعة، تلك الجماعة التي هي نسق فرعي تسعى إلى تحقيق هدفها. هذا ما تعرض له ماكس فيبر لمفهوم التنظيم من خلال دراساته للبيروقراطية. حيث عرف التنظيم بأنه "نسق غرضي مستمر لنشاط نوع مميز"⁽⁹⁾. مع اقتضاب هذا التعريف إلا أنه يحمل أبعادا واسعة وأساسية منها أن التنظيم يعد كيانا ينشأ بقصد وباستمرارية، وذلك بحسب النشاط المختار ولفظ التنسيق يفيد التساند بين الأجزاء وهو عند فيبر يتم وفق قواعد ولوائح وليس بصفة اعتباطية عشوائية. وإذا كان فيبر يشير للتنظيم من حيث شكله بوصفه نسقا، وبشاطره في ذلك كابلو، وشيستر برنارد ومارشال ديموك وغيرهم، وان بارسونز يعبر عنه بوصفه وحدة.

فان بريثوس يرى التنظيم بأنه "نظام هيكلي من العلاقات البين شخصية...حيث يتميز الأفراد من ناحية السلطة، والمكانة، والدور التي توصف بها التفاعلات الشخصية في نهاية الأمر....وتميل ردود الفعل المتوقعة إلى أن تتحقق ، في حين يتناقص الغموض والعفوية"⁽¹⁰⁾. بهذا يضيف المعنى على صفة التفاعل الذي يعبر عن جملة من العمليات والعلاقات والتنسيق الواعي بين الأفراد من جهة وبين الأدوار حيث تتحدد السلطات من جهة أخرى، كما يعبر أيضا على ردود الأفعال لتلك العلاقات، وهذا ما يهيم في هذه الدراسة أين يتكشف بعد التفاعل بين الفاعلين، هذا التفاعل الذي يأخذ أشكالا متعددة تبرز، كحالات ممارساتية.

2.2.2. السلطة:

إن الإحاطة بمفهوم السلطة صعب يستوجب الإلمام بشتى وجهات النظر حوله لتعدد تجلياته في كتابات العلماء والمفكرين، وكذا ما للمفهوم في الواقع من دينامية تنقله من دلالاته البسيطة إلى تركيب يجمع بين متغيرات متنوعة ودخيلة تنم كلها عن بنية السلطة نظريا وإمبريقيا؛ أي التجلي الواقعي و الممارساتي. و بعد هذا وجب تقديم مجموعة من التصورات حول مفهوم السلطة حتى يمكن رصد دلالاته ضمن إطار الدراسة.

السلطة لغة:

في الثقافة العربية يقدم لسان العرب في مادة "سلط" ما يلي: "السلطة: القهر... و السلطان: الحجّة و البرهان"⁽¹¹⁾.

وفي المنجد العربي نجد "السلطة: الملك والقدرة، والسلطة المركزية: الحكم الذي تتجه إليه كل أمور الدولة، الذي يشكل المرجع الأساسي، السلطة المختصة: الإدارة صاحبة الصلاحية"⁽¹²⁾.

من خلال ما سبق يتضح لنا أن مصطلح السلطة يشير إلى القدرة وقوة الإيجار بالإضافة إلى أنها مرجع لكل الممارسات بكونها صاحبة ملك وصلاحية إصدار الأوامر. إن السلطة في هذا المعنى هي ممارسة عمل قادر على توجيه أو إرغام الآخرين، و بدأ ففهم السلطة بمعناها السوسيولوجي يركز على كونها قائمة على علاقات غير متساوية بين واقعين غير متشابهين يمارس أحدهما تأثيرا أو نفوذا على الآخر، وفي هذا المعنى نجد السلطة بشكل عام نطّما خاصا أشار له العلماء بصياغات مختلفة نستعرض منها فيمايلي:

السلطة اصطلاحا:

من المؤكد انه يتبادر إلى أذهاننا عند تعرضنا لمفهوم السلطة تعريف ماكس فيبر لها، كونه انطلق في دراسته للبيروقراطية من مفهومه للسلطة الذي قصد بها عموما "احتمال أن تطيع جماعة معينة من الناس الأوامر المحددة التي تصدر عن مصدر معين"⁽¹³⁾، هذه الطاعة هي نمط العلاقة المطبق بين الطرفين (علاقة الرئيس بالمرؤوس) وهو لب الممارسة السلطوية.

كما يتفق في ذلك داهل في تعريفه الشهير "أن السلطة قدرة الشخص (أ) على التوصل إلى جعل شخص

آخر (ب) يقوم بشيء ما لم يكن ليقدم عليه لولا تدخل (أ)"⁽¹⁴⁾، وهنا يشير إلى الإلزام والالتزام وهو نمط

آخر من نمط العلاقات في الممارسة السلطوية، ولكن في خضم هذه العلاقة يتبادر إلى أذهاننا هذا التساؤل: لماذا يطيع الأفراد الأوامر؟. وهل السلطة تقوم على الفرض أم تقوم على الإقناع. أي منطلق القوة أو منطلق القناعة والإرادة؟.

وهنا نرصد شكلين للسلطة، شكل القوة والإجبار وهذا يتجلى في الجانب الرسمي للتنظيم حيث عرفت السلطة على أنها " القوة القانونية الشرعية التي لها حق إصدار الأوامر والقيام بالتنفيذ"⁽¹⁵⁾، أي أن السلطة قوة يؤكدها القانون، تخول لصاحبها حق اتخاذ القرارات، وإصدار الأوامر، وفي المقابل الحصول على امتثال الآخرين لتلك القرارات وتنفيذ ما يكلفون به وهذا ما أكده ماكس فيبر في دمج مصطلح مهم يقوي السلطة وهو مصطلح الشرعية، فهي القدرة على جعل قرارات السلطة مقبولة وقائمة على أساس صحيح، وهذا يفضي إلى خلع طابع الالتزام الأخلاقي والقانوني على القوانين "السلطوية" الموجهة للخاضعين من طرف من يملك السلطة.

كما ترتبط السلطة بالعقوبة والجزاء، وذلك لتأكيد قوتها الشرعية حيث أكد الباحثان لاسوال وكايلان على أن السلطة التنظيمية هي "مجموعة من التأثيرات للممارسات الرسمية تستهدف السيطرة على أهداف وأفعال وعلاقات الآخرين وتنميط أساليبهم الحياتية بما يتوافق مع التنظيم ككل بالاستناد إلى العقوبات الرادعة"⁽¹⁶⁾.

وساندهم في ذلك محمد علي محمد حين يرى في تحديده لمفهوم السلطة "بأنها تتمثل في اتخاذ الإجراءات الجزائية إضافة إلى الحرص على تنفيذها بالتأثير على الأفراد للخضوع لها."⁽¹⁷⁾

وهي أيضا "قوة نظامية، وشرعية في مجتمع معين، مرتبطة بنسق المكانة الاجتماعية، وموافق عليها من جميع أعضاء المجتمع وترجع أهمية السلطة إلى أنها توجه سلوك الأفراد بصورة محددة لإنجاز الأهداف العامة ويتحقق ذلك من خلال بعض الميكانيزمات مثل التبادل والمصالح المشتركة والتضامن والقوة"⁽¹⁸⁾.

أما الشكل الثاني: فهوة قدرة الإقناع من خلال العلاقات التبادلية، وهنا نتكلم على الجانب غير الرسمي، حيث تتجلى السلطة في قوة الشخصية والعلاقات الاجتماعية، حيث يراها البعض على أنها "القدرة على فرض الإرادة على الآخرين والتأثير في نشاطاتهم وسلوكهم بوسيلة ما، بقوة الشخصية أو بالقانون أو بالعنف ومن ألوانها السلطة الأبوية، وسلطة الدولة، والسلطة الاقتصادية"⁽¹⁹⁾.

ويستمد هذا الشكل من السلطة قوته من قدرة صاحب السلطة في التأثير وقوة الإقناع في قبول أوامره ثم

تنفيذها بالإضافة إلى تفهم الطرف الآخر وقدرته على الاقتناع.

إذن وحسب هذا الطرح فان السلطة ترتبط في الكثير من الأحيان بمسميات: السيطرة، الجبر، الإلزام، فرض الإرادة، التحكم، القوة، في تشكيلة أولى تفيد التأثير على الآخرين بشيء من الإخضاع، وترتبط أحيانا أخرى ضمن دائرة الطاعة، الولاء، القبول، الامتثال، فيستشف الباحث فيها شكلا آخر من الطرح يلحق السلطة ضمن الشكل الطوعي والتوافق الأخلاقي للممارسة بين الفاعلين بشيء من الإقناع.

3.2. أخلاقيات المهنة:

اختلفت المجتمعات في موقعها من المهن السائدة في المجتمع في ضوء فلسفتها الاجتماعية وأهدافها التي تجسد مبادئ المهن، ومنها تحديد الموقف من مهنة التعليم وأخلاقياتها وقيمتها، ويحدود أخلاقيات مهنة التعليم فقد يبني كل مجتمع قواعد ومعايير تعبر عن هذه الأخلاقيات وتوصيفها، وفي الوقت نفسه تعد معايير سلوك الأفراد المهنية، وللتطرق لمفهوم أخلاقيات المهنة ينبغي أن نعرض على:

مفهوم الأخلاق:- الخلق لغة: يعني السجية والطبع والعادة والدين.

والأخلاق اصطلاحاً: تعني عادات يكتسبها الفرد نتيجة تعرضه لمؤثرات الأسرة والمدرسة والمجتمع والبيئة، وتنطبع في نفسه و يتمثلها في تصرفاته في المواقف المختلفة، ويعرفها آخرون بأنها "ما يجب عليك أن تفعله"، وبتحديد أكثر "أن تعرف ما التصرف الصحيح وما التصرف الخطأ ثم تفعل ما هو صحيح".

مفهوم المهنة: المهنة كلمة ذات مدلول وصفي تشير إلى مجموعة من السمات الأساسية التي تتصف بها كثير من المهن مثل الطب والمحاماة والتعليم وتتطلب درجة عالية من المهارة القائمة على المعرفة المتخصصة. ويعرفها "بلاكينتون" بأنها عمل منظم يقتنع به الإنسان ويحاول أن ينهض من خلاله بمطالب وظيفية محددة "أوهي": "عمل مهني راقى يتطلب نوعا من القدرات الفنية التي يمكن تحقيقها عن طريق إعداد مهني خاص يشمل على إعداد أكاديمي و تدريب عملي"⁽²⁰⁾.

من خلال تطرقنا لمفهوم الأخلاق والمهنة يمكننا التعرف على مفهوم أخلاقيات المهنة حيث عرفت على أنها "التزام العاملين لمختلف القواعد التي تضبط السلوك الرسمي والتي تؤهلهم لانتمائهم إلى التنظيم"⁽²¹⁾، وهنا يتكلم على الواجبات الرسمية التي على الموظف التقيد بها، إلا انه هناك قواعد أخرى يجب الالتزام بها وهي قواعد تستمد من المجتمع،

حيث تعرف على أنها "جملة القواعد التي يلتزم بها العاملون التزاما أخلاقيا استنادا إلى القدرة على التمييز بين ما هو خطأ وما هو صواب"⁽²²⁾.

مما سبق يتبين لنا أن أخلاقيات المهنة لدى الأستاذ هي مجموعة من معايير السلوك الرسمية وغير الرسمية التي يستخدمها الأساتذة كمرجع يرشد سلوكهم أثناء أدائهم لوظائفهم، وتستخدمها الإدارة والمجتمع للحكم على مدى التزام الأساتذة.

3. شرعية الممارسة السلطوية في ظل الأخلاق المهنية:

من خلال تطرقنا لمفهوم السلطة يتبين لنا أن السلطة في هذا المعنى هي ممارسة عمل قادر على توجيهه أو إرغام الآخرين، وبهذا نفهم السلطة بمعناها السوسولوجي يركز على كونها قائمة على علاقات غير متساوية بين واقعين غير متشابهين يمارس أحدهما تأثيرا أو نفوذا على الآخر، وهذا الشكل الأول.

أما الشكل الثاني: فهو قدرة الإقناع من خلال العلاقات التبادلية، وهنا نتكلم على الجانب غير الرسمي، حيث تتجلى السلطة في قوة الشخصية والعلاقات الاجتماعية، حيث يراها البعض على أنها "القدرة على فرض الإرادة على الآخرين والتأثير في نشاطاتهم وسلوكهم بوسيلة ما، بقوة الشخصية أو بالقانون أو بالعنف ومن ألوانها السلطة الأبوية، وسلطة الدولة، والسلطة الاقتصادية"⁽²³⁾.

وهنا يمكننا القول أن السلطة تتضح في ممارستها فهي بذلك سلوك اجتماعي ناتج عن شرعية معينة تخول لصاحب هذه السلطة، وهذا يتشابه ويتفق مع تعرضنا لمفهوم الأخلاق المهنية حيث تعتبر سلوك صادر عن أشخاص لهم القدرة على فعل ذلك، بمعنى أن المكانة المهنية تفرض على شاغلها سلوكا سواء ما تعلق بالممارسات السلطوية أو ما يلزمها بالالتقييد بالأخلاق المهنية.

والأستاذ الجامعي في وظيفته كعضو في هيئة التدريس له سلطة قانونية يمنحها له التنظيم بالإضافة إلى قواعد ومصادر أخرى تمنحه سلطات يمارس بها نفوذه على الآخرين ليكسب طاعتهم وتلك القواعد تختلف بالطبع من حالة إلى حالة، ومن شخص إلى شخص آخر وفق الزمان والمكان، فهو بذلك قائد أمام طلبته يؤثر فيهم بتصرفاته وتفاعله معهم.

حيث يقول "فيدلر" في هذا الشأن أن أي قائد في أي موقع له سلطات يتمتع بها وتلك السلطات لا بد أن تركز على واحدة أو أكثر من القواعد السبع التي أوردتها في أحد كتبه، فعندما يمارس القائد سلطاته فإنه يتوقع أن يحصل نتيجة ذلك على طاعة ممن يرأسهم ولعل من المفيد أن أوضح أن القصد من كلمة قائد هو كل من يملك صلاحية إصدار الأوامر.

كما أن للقائد أخلاق يتصف بها تفرضها عليه مكانته الاجتماعية في التنظيم، وأخلاق مرتبطة بالمهنة الوظيفية وهذا ما يسمى بالأخلاق المهنية، "حيث لا تختلف وظيفة الأستاذ الجامعي عن غيرها من النشاطات المهنية في هذا الميدان بحكم ممارستها باسم الدولة ولحسابها فهم مطالبون باحترام أخلاقيات مهنية متنوعة المصادر والمضمون، أي منها ما هو وارد في قوانين العقوبات ومنها ما هو مرتبط مباشرة بالقوانين الأساسية العامة والنصوص التطبيقية لها ومنها أيضا ما كرسته الممارسات اليومية والأعراف الإدارية"⁽²⁴⁾.

من هنا يتضح أن كل من يملك سلطة حتى ولو كانت صغيرة أو بسيطة فإنه لا بد أن يستند إلى مصدر يمنحه شرعية هذه السلطة ويلزمه بسلوك أخلاقي معين، ومن هذه المصادر ما يلي :

1- سلطة القانون:

هذه السلطة هي قوة رسمية تستمد من خلال منصب إداري يعطي الحق في:

- الحصول على الطاعة والامتثال من قبل المرؤوسين.
 - اتخاذ القرارات تكون ملزمة للآخرين.
 - يقوم المرؤوسون بانجاز العمل طبقا لما يريده المدير⁽²⁵⁾.
- حيث تتمثل أو تتجسد الطاعة عند إصدار الرئيس أوامره وتعليماته وتوجيهاته (القرارات)، فيقوم المرؤوسون بتنفيذها من أجل تحقيق الأهداف المطلوبة.
- وهذا ما نجده عند الأستاذ الجامعي من خلال منصبه حيث يمنحه سلطة اتخاذ القرار التي على الطلاب الامتثال لها، ولكن كيف يمارس الأستاذ هذه السلطة، و ما هي الأخلاق المصاحبة لها؟

القرار كما يعرف هو "البت النهائي والإرادة المحددة لصانع القرار بشأن ما يجب وما لا يجب فعله للوصول في موقف معين إلى نتيجة محددة ونهائية."⁽²⁶⁾

وتكمن القرارات المتخذة من قبل الأستاذ في مجموع الإجراءات المتبعة وطريقة تسيير الحصص، حيث تختلف هذه الإجراءات من أستاذ لآخر ومن قسم لآخر، ففيها ما يلقي استحسان من قبل الطلبة، وفيها ما يلقي رفض وعدم رضا، وهنا على الأستاذ أن يتبع الإجراءات القانونية والتي بنيت على أساس العدالة والمساواة بين الأفراد والمعتمدة من قبل التنظيم في إطار السلطة المخولة له في التعامل مع الطلبة وطرق توزيع الأعمال عليهم حتى يحقق رضاهم، ويشعرهم بعدالة تلك الإجراءات، حيث يقصد بالعدالة الإجرائية "مدى إحساس الأفراد بأن الإجراءات والعمليات المتبعة في تحديد المكافآت عادلة، وتعني أيضا العدالة المدركة عن الإجراءات والسياسات المستخدمة في اتخاذ القرارات" (27).

وقد حددت قواعد للعدالة الإجرائية يمكن أن يستخدمها الأستاذ في مكان عمله وهي (28):

- قاعدة الطريقة الثابتة: وتعني تطبيق نفس الإجراءات على جميع الأفراد الذين يخصهم قرار معين، دون إعطاء امتياز لأي منهم على الآخرين.

- قاعدة طمس المحاباة: وتعني الابتعاد عن الانحياز وعن تحقيق الفائدة الشخصية.

- قاعدة الدقة: وتعني بأن القرار لا يتخذ حتى يعتمد على المعلومات والآراء الدقيقة، وأن تجمع هذه المعلومات والآراء وتحلل بأقل خطأ ممكن.

- قاعدة القابلية للتصحيح: والتي تعني توفر الفرص لأجراء التعديلات على عملية إجراءات القرار.

- قاعدة التمثيل: وتعني بأن كل مراحل عملية التخصيص يجب أن تمثل التوقعات والقيم والاعتبارات الأساسية للأفراد الذين تخصهم إجراءات قرار معين.

- قاعدة الأخلاقية: وتعني بأن كل إجراءات التخصيص يجب أن تكون متوافقة مع القيم الأخلاقية والمعايير المقبولة للأفراد.

ولوصول الأستاذ إلى قرار يفترض وجود مراحل وأطراف مختلفة تتحد سويًا للوصول إلى القرار المناسب الذي يخدم القسم كتنظيم، ولذلك تسمى العملية بعملية صنع القرار لا اتخاذه لأن الصنع هو عملية تعاونية تفاعلية تجمع بين أطراف مختلفة ولا يكون اختيارًا اعتباطيًا عشوائيًا.

في هذه الحالة من المستحسن للأستاذ اللجوء إلى المنهج الإسقاطي methode projective من خلال طريقة وضع السيناريوهات، هذه الطريقة تعتمد على وضع الأفراد في مواجهة وضعيات نموذجية للمشاكل التي تواجههم عند اتخاذ قرار وهم يمارسون أعمالهم، ويقترح عليهم تحليل هذه الوضعيات. تعتمد هذه الخطوة على إجراء محاكاة لاتخاذ القرار، حيث تقدم للأفراد مختلف القرارات الممكنة وعليهم تحليلها من خلال زوايا مختلفة، هذا المنهج يعطي الفرصة لجميع الطلبة بالإضافة على انه يضمن التكتّم على القرارات المختلفة .

وتعتبر المشاركة في أبسط مدلولاتها: "المساهمة والانهماك"⁽²⁹⁾ أي أن المشاركة بهذا المعنى تعني إتاحة الفرصة للطالب لإبداء رأيه ومقترحاته حول قرارات متعلقة بشؤونهم التنظيمية والتعليمية. وهي أيضا تقترن بمفهوم الديمقراطية التنظيمية، وضمان وجود درجة من الحرية والاستقلالية في إبداء الرأي وهي كلها مفاهيم تدل على أخلاقيات ملزمة لأداء وظيفة الأستاذية. ومنه في صناعة القرار الذي يُحتم تواجد بدائل مختلفة يمكن اختيار بديل منها وهذا ينتج قدرة على المشاركة والمبادأة والابتكار.

ب- سلطة الشخصية:

وهذه السلطة ترتبط بجانبين اثنين الأولى جانب السمات الخارجي والظاهر، والثاني جانب التعامل مع الآخرين، وتعتمد هذه السلطة على امتلاك الأستاذ لعدد من المميزات التي قد تثير إعجاب الآخرين، إما بالشكل الخارجي كالملابس أو طريقة السير أو الإشارات أو أسلوب الكلام وطريقته، وإما بالمضمون الداخلي والذي يرتبط بأساليب التعامل مع الآخرين، ومن هنا يقوم الآخرون بطاعة صاحب هذه الخاصية دون أن يشعروا بل وينساقون خلفه ويطيعونه فيما يقول. لذلك فعضو هيئة التدريس يجب أن يكون قدوة يحتذى بها بالنسبة لكل من يتعامل معهم في جميع سلوكياته وتصرفاته وتعاملاته، ويسرى ذلك بالدرجة الأولى على من يناط بهم مسؤولية قيادة العمل كأستاذ جامعي.

و يعنى ذلك أن سلوك الأستاذ سيكون النموذج الذي يقيس الطلاب سلوكهم عليه، وبالتالي يتحمل الأستاذ مسؤولية إضافية في المجتمع في مسألة الالتزام الأخلاقي . فالمحاسب أو المهندس أو العامل يتصرف كما يراه مناسباً ولا يترك سلوكه أثراً كبيراً على

الأخرين، ولكن الأستاذ حينما يتصرف سينظر الطلاب إليه على أن هذا هو التصرف المناسب .

وتعتبر طريقة التعاملات امتداد لمفهوم العدالة الإجرائية، والتي تشير إلى طريقة تصرف الأستاذ اتجاه طلبته والتي ترتبط بشكل أساسي بطريقة تعاملهم على نحو من المصداقية والاحترام والدبلوماسية، وبمعنى آخر جودة التعامل المستلمة من الأستاذ. والعديد من الباحثين أشاروا إلى أن عدالة التعاملات تضم نوعين من العدالة هي عدالة العلاقات الشخصية وعدالة المعلومات، إذ تشير عدالة العلاقات الشخصية إلى مدى الاحترام والتقدير الذي يتعامل به الأستاذ مع طلابه . أما عدالة المعلومات فتركز على التوضيحات وسبل توصيل المعلومات الضرورية والمعرفة المقدمة لكل الطلاب دون استثناء.

ج- سلطة الخبرة:

وهي تعني أن يكون لدى للأستاذ خبرة ومهارة ومعلومات تجعل منه قائدا لمجموعته حتى وإن كان لا يقع في أعلى السلم التأهيلي، ولكن نظرا لخبرته وقدرته التعليمية تلك فإنه يلقي الطاعة ممن حوله ، مع العلم أن أصحاب الخبرة حتى وإن قل تعليمهم أفضل من أصحاب الشهادات أحيانا .

د- سلطة المعلومات:

وهي المعرفة التي يملكها الشخص، ومثال ذلك هو ما نراه في مراكز تدريب العسكريين حيث يقوم بعض أصحاب الرتب الصغيرة بتدريب من هم أعلى منهم رتبا على بعض الأمور المتعلقة ببرنامج التدريب وهم راضون بما يفعله معهم من هم أقل منهم رتبة، وما ذاك إلا لأنهم يملكون المعلومة وبهذا يلقون الطاعة ممن يفترض أنهم قادتهم. ومن جهة أخرى يعارض فوكو التصور القائل بالفصل بين السلطة والمعرفة، فهو يقول: "إنه لا يمكن أن نفصل إطلاقا بين نشأة كل هذه المعارف يقصد العلوم الإنسانية وبين ممارسة السلطة"⁽³⁰⁾، فالسلطة تنتج نوعا من المعرفة من أجل مزيد من الممارسة، بل إن المعرفة في حد ذاتها سلطة.

وللوصول إلى اكتساب هذه السلطة يجب أن يحافظ على مستوى عال من الكفاءة العلمية للمادة التي يدرسها وذلك حتى يحقق الأهداف التعليمية المرجوة، وللتأكد من أن محتوى المادة العلمية التي يقدمها:

- جديد ومواكب

- دقيق وصحيح

- مناسب ومنتقى

كما ينبغي ان يحافظ على كفاءته التربوية والتي تعني:

- معرفته لطرق وإستراتيجيات التدريس.

- مقدرته على اختيار أنسب أساليب التدريس الفعّالة التي تساعد الطلاب على

تحقيق أهداف المقرر.

- معرفته للوسائل التعليمية ومقدرته علي استخدامها وانتقاء المناسب منها للمادة

و الموضوع الذي يدرسه.

- معرفته بالأسس و الخصائص النفسية لطلابه.

- مقدرته على اختيار أنسب أساليب القياس و التقويم التربوي، و متي و كيف

يستخدمها.

هـ- سلطة التشجيع والإكراه:

أنها تعطي الحق في فرض العقوبات ومنح المكافآت، فهناك علاقة بين السلطة والقوة، "فإذا كانت السلطة هي الحق في أن تدير وتوجه، حيث تبقى ساكنة ما لم تكن لدى الفرد أو الجماعة القوة لممارستها بأسلوب ينتج عنه تغير سلوك الآخرين، فالقوة تعتبر محرك السلطة."⁽³¹⁾

و يكسب الأستاذ الجامعي سلطته من خلال قدرته على التشجيع المعنوي أو المادي لمن معه وهنا يؤمن الطلبة أن طاعتهم له ستؤدي حتما إلى حصولهم على المكافأة والتشجيع، كما تقوم هذه السلطة على أساس الخوف من بطش الأستاذ أو عقابه لأن عدم إطاعة ستؤدي حتما إلى العقاب.

كما تعرف سلطة التشجيع بأنها "السلطة التي على أساسها تمنح المكافآت للأفراد نتيجة جهد مبذول أو عمل طلب منهم القيام به"⁽³²⁾. هذه المكافآت التي تعتبر المخرجات أو العوائد التي يحصل عليها الفرد.

وتفرض أخلاقيات المهنة على الأستاذ أن يكون عادلا في توزيعه لهذه المكافئات حتى لا يميز بين طالب وآخر وان لا يستبعد فئة ويحتوي أخرى، وقد حددت ثلاث قواعد لعدالة التوزيع لتلك المكافئات⁽³³⁾.

- قاعدة المساواة: وتقوم على فكرة إعطاء المكافئات على أساس المساهمة، فالطالب الذي يعمل و يشهد ويبحث أكثر يستحق تشجيع اكبر من الطالب الذي يكتفي بما يعطى له على افتراض أن العوامل الأخرى متساوية لديهم، وإذا حصل العكس فهذا يعني تجاوز على قاعدة المساواة.

- قاعدة النوعية: وتعني هذه القاعدة بان كل الطلبة وبغض النظر عن خصائصهم الفردية (الجنس، العرق، القابلية ... الخ) يجب أن يتساو بفرص الحصول على المكافئات.

- قاعدة الحاجة: وتقوم هذه القاعدة على فكرة تقديم الأفراد ذوي الحاجة الملحة على الآخرين، بافتراض تساوي الأشياء الأخرى، فمثلا إذا كان الطلب لم يتحصل على نقاط مناسبة في الامتحان وكان مجتهدا فباستطاعة الأستاذ تكليفه بأعمال أخرى حتى يكافئ بنقاط أخرى هو بحاجة إليها.

و- سلطة التفويض:

يمكن لصاحب السلطة أن يفوض سلطته لشخص آخر يعمل تحت رئاسته وإشرافه.

ز- سلطة الوظيفة:

السلطة علاقة وظيفية رسمية تربط المرؤوسين بالرؤساء فتوجد هذه العلاقة بحكم وظيفة

صاحبها التي تحدد العلاقة بين المرؤوسين، حيث "تحلل السلطة التنظيمية بوصفها علاقة انطلاقا من التفاعلات الاجتماعية، حيث تستلزم دائما فاعلا أو عدة فاعلين اجتماعيين يؤثرون على الآخرين، وإنما تتضمن تفاعلات هي لقاءات مشروطة خاضعة لقيود تتعلق بطبيعة الفاعلين تولد ظواهر تنظيمية، حيث تتعين داخل البنى التنظيمية"⁽³⁴⁾

ح- سلطة الارتباط:

السلطة تربط قمة الهرم التنظيمي بقاعدته، يتم هذا الربط بخط ينساب منه الأوامر والقرارات، هذا في الجانب الرسمي ، أما في الجانب غير الرسمي فان سلطة الارتباط لا

تكون لمن يحملها أي أهمية تذكر في الحياة العملية إلا أنه مرتبط بصاحب أهمية أو سلطة، وسلطته التي يتمتع بها تركز على ارتباطه بشخص له أهمية أو ذي نفوذ داخل أو خارج المؤسسة، وهنا يكون بإمكانه التأثير على الآخرين بالنيابة عن هؤلاء وكسب طاعتهم.

ويمكن ارتباط الأستاذ بطلبته من خلال مصادر السلطة السابقة الذكر ولكن للأستاذ أن يعزز من هذا الارتباط من خلال الالتزام بأخلاقيات المهنة وبالأداء المميز الذي يبقي الطالب على علاقة مميزة به كون هذا الأخير في حاجة لمعرفة أستاذه وخبرته.

خاتمة:

مما سبق يتبين أن كل ما يفعله الأستاذ يتضمن بعداً أخلاقياً وكل ما يقوله الأستاذ يتضمن مضمونا أخلاقيا، وذلك صحيح سواء كان بقصد أو بغير قصد، وسواء أدركه الأستاذ أو فاتته إدراكه.

من هنا يأتي اهتمامنا في الربط بين الممارسات السلطوية وأخلاقيات المهنة، كون إحساس الطلبة بالعدالة مرتبط بمجموعة متنوعة من العوامل يبرز في مقدمتها أساليب أساتذتهم في التعامل معهم، ومدى قدرتهم على بناء أجواء الثقة والصراحة والتواصل، والتي تسمح بتبادل الآراء ومناقشة المشكلات بكل حرية ووضوح، إضافة إلى ذلك "تعتبر أخلاقيات المهنة احدي محددات السلوك التنظيمي نظرا لعلاقتها المباشرة بمجموعة كبيرة من المتغيرات التنظيمية التي تؤثر بدورها على نجاح التنظيمات وتطورها وقدرتها على تحقيق أهدافها بكفاءة وفعالية، لان تلك الأخلاقيات تعكس الطريقة التي تحكم من خلالها الفرد على عدالة الأسلوب الذي يستخدمه الأستاذ مع المستويين العلمي والإنساني.

المراجع:

- ¹- علي بن هادية وآخرون، القاموس الجديد للطلاب، ط7، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر 1991، ص 1231.
- ²- المنجد الأبجدي، دار المشرق ش م م، بيروت، لبنان 1967، ص292.
- ³- صالح بن نوار: فعالية التنظيم في المؤسسات الاقتصادية، مخبر علم الاجتماع والاتصال للبحث والترجمة، قسنطينة، 2006، ص14.
- ⁴- رابح كعباش ، علم اجتماع التنظيم، مخبر علم الاجتماع والاتصال جامعة منتوري قسنطينة، 2006، ص27.
- ⁵- طلعت إبراهيم لطفي، علم اجتماع التنظيم، دار غريب للطباعة والنشر، القاهرة، ، 1993، ص
- ⁶- رابح كعباش: المرجع السابق، ص27.
- ⁷- علي محمد عبد الوهاب: السلوك الإنساني في الإدارة ، مكتبة عين شمس ، القاهرة
- 8-madeleine grawitz: lexique des sciences sociales, d2, Dalloz, 82، ص 1976.
- paris,1983,p272
- ⁹- عبد الله محمد عبد الرحمن، علم اجتماع التنظيم، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 2003، ص10.
- ¹⁰- ماتيسوس، ايفانسينقن: كلاسيكيات الإدارة والسلوك التنظيمي ، ترجمة: هشام عبد الله، الأهلية للنشر والتوزيع ، عمان، 1999، ص189.
- ¹¹- ابن منظور. لسان العرب، ج3، دار المعارف، القاهرة، دس، ص 2065.
- ¹²- المنجد الابجدي، مرجع سابق ، ص559.
- ¹³- السيد الحسيبي: علم اجتماع التنظيم، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 1994، ص46.
- ¹⁴- ح ب هوغ د-ليفيك، أموران وآخرون: الجماعة السلطة والاتصال، ط2 ، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، بيروت ، 1996.
- ¹⁵- أحمد محمد الطيب: الإدارة التعليمية أصولها وتطبيقاتها المعاصرة، ط1، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 1999، ص114.
- ¹⁶- حسن ملحم: التحليل الاجتماعي للسلطة، منشورات حلب، المطبعة الجزائرية للمجلات والجرائد، الجزائر، 1993، ص14.
- ¹⁷- محمد علي محمد: علم الاجتماع التنظيم، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 1986، ص303.

- 18-محمد عاطف غيث: قاموس علم الاجتماع، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 2006، ص27
- 19-ناتاليا يفريموفا وتوفيق سلوم، معجم العلوم الاجتماعية، ط1، دار التقدم، موسكو، 1992، ص140.
- 20 - محمد صديق عفيفي: أخلاق المهنة لدى أستاذ الجامعة ، وكالة الأهرام للتوزيع، القاهرة ، 2003 ، ص 31 .
- 21 - ناصر قاسمي: دليل مصطلحات علم اجتماع التنظيم والعمل، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2011، ص10
- 22- المرجع نفسه، ص10
- 23-ناتاليا يفريموفا وتوفيق سلوم، المرجع السابق، ص140.
- 24- هاشمي خرفي: الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، ط3، دار هومة، الجزائر، 2013، ص280
- 25 - عمر وصفي عقيلي: الإدارة المعاصرة التخطيط، التنظيم، الرقابة، دار زهران للنشر والتوزيع، 2007، ص 341
- 26 - إبراهيم عبد العزيز شيحا، المرجع السابق، ص 339
- 27 - راتب السعود، سوزان سلطان: درجة العدالة التنظيمية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في جامعة الأردن، مجلة جامعة دمشق، المجلد25، العدد1، دمشق 2009، ص 45
- 28- المرجع نفسه، ص 68
- 29-علي عسكر، جعفر يعقوب العريان: السلوك الدشري في مجالات العمل، الكويت، منشورات ذات السلاسل، 1982، ص54
- 30- جيل دولوز : المعرفة و السلطة(مدخل لقراءة فوكو)، ترجمة: سالم يفوت ، ط 1 ، المركز الثقافي العربي، 1987، ص 77
- 31- عمر وصفي عقيلي: المرجع السابق، ص263
- 32-ماتيسون، ايفانسيسقش: مرجع سابق، ص259
- 33- عامر علي حسين العطوي: المرجع السابق، ص6
- 34- ملحن محسن: التحليل الاجتماعي للسلطة، منشورات حلب، المطبعة الجزائرية للمجلات والجرائد، الجزائر، 1993 ص70.

