



محتويات الوحدة

رقم الصفحة	المحتوى
97	المقدمة
97	تمهيد
98	أهداف الوحدة
100	1. الأخلاق
103	2. أخلاقيات المهنة
118	3. بعض المفاهيم المرتبطة بأخلاق المهنة

	للمتدرب
122	4. دورات في أخلاقيات المهنة
124	الخلاصة
126	لمحة مسبقة عن الوحدة الدراسية التالية
127	إجابات التدريبات
129	مسرد المصطلحات
131	المراجع

المقدمة

تمهيد

عزيزي الدارس،

نرحب بك إلى الوحدة الثالثة من مقرر " أخلاقيات المهنة " والتي تحمل العنوان " مفهوم أخلاق المهنة ". تشتمل هذه الوحدة على أربعة أقسام: القسم الأول يتناول الأخلاق حيث يتطرق القسم إلى مفهوم الأخلاق ، وكذلك المسؤولية القانونية والمسؤولية الأخلاقية والفرق بينهما ، كما يتطرق القسم للميثاق الأخلاقي لأي مهنة ، وما يجب أن يتميز به الميثاق الأخلاقي للمهنة . القسم الثاني يتناول أخلاقيات المهنة ، حيث يتناول القسم الأخلاقيات المهنية الجامعية ، كذلك أخلاقيات المهنة في الإسلام ، وأيضاً وسائل ترسيخ أخلاقيات المهنة في مختلف القطاعات الوظيفية، حيث يقدم القسم تلخيصاً لوسائل ترسيخ أخلاقيات المهنة ، كما يتطرق القسم لأهم عقبات تطبيق أخلاقيات المهنة، وأيضاً يتناول القسم جانب اهتمام الجامعات بأخلاقيات المهنة ، وأيضاً أسباب الانهيارات الأخلاقية للشركات والمؤسسات ، كما يقدم القسم ملخصاً من أخلاقيات المهنة التي نسمع عنها في الخارج . أما القسم الثالث فيتناول بعض

المفاهيم المرتبطة بأخلاق المهنة للمتدرب . والقسم الرابع يقدم
تصوراً لدورات ذات محاور متعددة في أخلاقيات المهنة .

أهداف الوحدة



- عزيزي **الدارس**، بعد فراغك من دراسة هذه الوحدة ينبغي أن تكون قادراً على أن:
- **تعرف** الأخلاق .
- **توضح** الفرق بين المسؤولية القانونية والمسؤولية الأخلاقية .
- **تعرف** الميثاق الأخلاقي للمهنة .
- **تبين** ما يجب أن يتميز به الميثاق الأخلاقي للمهنة .
- **تناقش** أخلاقيات المهنة في الإسلام .
- **تعدد** مصادر أخلاقيات المهنة .
- **تعدد** المصادر الرئيسية للأخلاقيات المهنية الجامعية .
- **تلخص** وسائل ترسيخ أخلاقيات المهنة في مختلف القطاعات الوظيفية .
- **تعدد** أهم عقبات تطبيق أخلاقيات المهنة .
- **تشرح** بعض المفاهيم المرتبطة بأخلاق المهنة للمتدرب .
- **تضع** تصوراً لكيفية تنمية مهارات أخلاقيات المهنة والالتزام بها عن طريق برامج التدريب .

توطئة

لا يتوقف أمر أخلاقيات المهنة عند المدارس و الجامعات بل يأخذ الأمر بعدا أكبر في الحياة المهنية سواء أكان ذلك في القطاع العام أو القطاع الخاص. وتلقى أخلاقيات المهنة اهتماما كبيرا، فنجد أكثر الجامعات تدرس مادة في أخلاقيات المهنة و الإدارة، في حين نجد أن أخلاقيات المهنة تجد جذورها بالفعل ومنذ الدراسة في المرحلة الابتدائية. خذ على سبيل المثال تعود الطالب في مرحلة مبكرة على الغش في الامتحانات أو نقل الواجبات وهو سلوك لا يصح أن يقوم به الشخص السوي ويجب معالجته بصرامة حتى يتعود الطالب على احترام حقوق الآخرين. فهذه الأشياء البسيطة يجب أن تؤخذ بجدية شديدة جدا وبالتالي يترعرع الطالب وهو يحترم فضيلة الصدق و العدل و الأمانة وأداء الواجب وهذه هي محاور أخلاقيات المهنة.

1. الأخلاق

عزيزي الدارس،

من ويكيبيديا، الموسوعة الحرة والمعونة بـ

<http://ar.wikipedia.org/wiki/%D8%A3%D8%AE>

%D9%84%D8%A7%D9%82

تعرف الأخلاق : على أنها شكل من أشكال **الوعي** الإنساني يقوم على ضبط وتنظيم سلوك الإنسان في كافة مجالات الحياة الاجتماعية بدون استثناء في المنزل مع الأسرة وفي التعامل مع الناس، في العمل وفي السياسة، في العلم وفي الأمكنة العامة. وضع **الدين** أساسا لتنظيم حياة الإنسان وعلاقته مع الناس، وعلاقته مع نفسه، ومن جملة هذه العلاقات تتكون الأخلاق والقيم، حسب القاعدة العامة التي يستوحىها الإنسان من خلال تاريخ الإرث الإنساني والاجتماعي بشكل عام. فمنذ القدم تسعى كل أمة لأن تكون لها قيماً ومبادئ تعزز بها، وتعمل على استمرارها، وتعديلها بما يوافق المستجدات، ويتم تلقينها وتدريبها، وتعليمها، وينبغي عرفيا وقانونيا عدم تجاوزها، أو اختراقها.

والأخلاق هي دراسة **السلوك** الإنساني على ضوء القواعد الأخلاقية التي تضع معايير للسلوك، يضعها الإنسان لنفسه أو يعتبرها التزامات وواجبات تتم بداخلها أعماله، أو هي محاولة لإزالة البعد المعنوي لعلم الأخلاق، وجعله عنصرا مكيفا، أي أن الأخلاق هي محاولة التطبيق العلمي، والواقعي للمعاني التي يديرها علم الأخلاق بصفة نظرية، ومجردة". وكلمة أخلاق ETHIC **مستخلصة من الكلمة اليونانية ETHOS، والتي تعني خلق.** وتكون الأخلاق ETHIC طبقا من المعتقدات، أو المثاليات الموجهة، والتي تتخلل الفرد أو مجموعة من الناس في المجتمع. وباللغة الأجنبية فيختلف لفظ ETHIC عن لفظ Déontologie، حيث **تم اشتقاق هذا الأخير من الجذر اليوناني DEONTOS والذي يعني** ما يجب فعله. و Logos والتي تعني العلم. وتعني اللفظتان معا العلم الذي يدرس الواجبات. كما تعرف « la Déontologie » أنها مرادف للأخلاق المهنية لمهنة معينة.

وكلمة أخلاقيات تعني: "وثيقة تحدد المعايير الأخلاقية والسلوكية المهنية المطلوب أن يتبعها أفراد جمعية مهنية . وتعرف بأنها بيان المعايير المثالية لمهنة من المهن تتبناه جماعة مهنية أو مؤسسة لتوجيه أعضائها لتحمل مسؤولياتهم المهنية. ولكل مهنة أخلاقيات و آداب عامة حددتها القوانين واللوائح الخاصة بها، **ويقصد بآداب وأخلاقيات المهنة** مجموعة من القواعد والأصول المتعارف عليها عند أصحاب المهنة الواحدة، بحيث تكون مراعاتها محافظة على المهنة وشرفها.

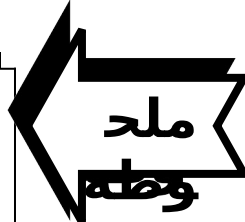
وتختلف المسؤولية القانونية عن المسؤولية الأخلاقية باختلاف أبعادها، فالمسؤولية القانونية تتحدد بتشريعات تكون أمام شخص أو **قانون**، لكن المسؤولية الأخلاقية فهي أوسع وأشمل من دائرة القانون لأنها تتعلق بعلاقة الإنسان بخالقه وبنفسه وبغيره، فهي مسؤولية ذاتية أمام **الله** والضمير. أما دائرة القانون فمقصورة على **سلوك الإنسان** نحو غيره وتتغير حسب القانون المعمول به في **المجتمع** وتنفذها **سلطة** خارجية من قضاة ورجال أمن ونيابة وسجون . أما المسؤولية الأخلاقية فهي ثابتة ولا تتغير، وتمارسها قوة ذاتية تتعلق بضمير الإنسان الذي هو سلطته الأولى. هنا يمكن القول أن الأخلاق بقوتها الذاتية لا تكون بديلا عن القانون ولكن كلا من المسؤولية الأخلاقية والمسؤولية القانونية متكاملتان ولا يمكن الفصل بينهما في أي مهنة مهما كانت.

والميثاق الأخلاقي لأي مهنة يضم القواعد المرشدة لممارسة مهنة ما للارتقاء بمثالياتها وتدعيم رسالتها، ورغم أهميته في تحديد الممارسات والأولويات داخل مهنة معينة، إلا أننا لا يمكن أن نفرضه بالإكراه ولكن بالالتزام. وأن الطريقة الوحيدة للحكم على مهنة معينة هو سلوك أعضاء تلك المهنة إزاءها، والحفاظ على قيم الثقة والاحترام والكفاءة والكرامة.

ويجب أن يتميز الميثاق الأخلاقي للمهنة

بالآتي :

- الاختصار .
- السهولة والوضوح.
- تكون معقولة ومقبولة عمليا.
- شاملة.
- إيجابية.
- توضح جميع الالتزامات المهنية أمام زملاء المهنة الواحدة، وأمام المهنة نفسها، والمؤسسات التابعة لها، والمستفيدين منها، والدولة، والمجتمع.



يعتبر الإمام علي بن أبي طالب رابع الخلفاء الراشدين أول من تكلم عن الأخلاق كعلم قائم بحد ذاته، وله كتب و مؤلفات عديدة بهذا الشأن تناولت موضوع الأخلاق بصورة سلسله و مبدعة. حاول الرجوع إليها.

أسئلة تقويم ذاتي



- 1/ عرف المصطلحات التالية :
الأخلاق- الأخلاقيات- أخلاقيات
المهنة- الانضباط- الإتقان.
- 2/ عرف الميثاق الأخلاقي لأي مهنة , وما
هي السمات الأساسية له ؟

2. أخلاقيات المهنة

عزيزي الدارس, تناول الموقع المعنون بـ

http://kuwait25.com/ab7ath/view.php?tales_id=815

أخلاقيات المهنة كالتالي:

لكل مهنة مهما كان المجال المنوط بها مرتكزات أخلاقية ومهنية يتبعها العاملون فيها، ويلتزم بها أصحابها. وتكمن أخلاقيات أي مهنة بثلاثة أبعاد رئيسية وهي: البعد المعرفي الخاص بها، والبعد السلوكي والأدائي، والبعد الخلقي الواجب تطبيقه بكل الوسائل المتاحة وعلى أكمل وجه. فهي تمثل الإطار الخاص الذي يحكم المهنة بالمعايير والمبادئ التي تمثل الإطار المرجعي للاحتكام إليه، وتتمثل هذه الأفعال الإنسانية الخيرة بالسلوك القويم.

وعُرفت المهنة بأنها:

"عمل يشغله الإنسان لمصلحته لدى الآخرين مثل الميكانيكي والكهربائي والملاحظ الفني". وينظر إلى المهنة (profession) على أنها: "ظاهرة اجتماعية يمكن ملاحظتها ووصفها وتحليل عناصرها، وتبين العوامل المختلفة التي تؤثر فيها، وتعمل على إنمائها أو انحدارها. وهي تضم مجموعة من الأفراد أعدوا إعداداً عالياً في مؤسسات تعليمية متخصصة لممارسة الأعباء التي تفرضها عليهم".

أما أخلاقيات المهنة (Ethics) فقد عرفت بأنها :

"نظام المبادئ الأخلاقية وقواعد الممارسة التي أصبحت معياراً للسلوك المهني القويم، فلكل مهنة أخلاقياتها التي تشكلت وتنامت تدريجياً مع الزمن إلى أن تم الاعتراف بها وأصبحت معتمدة أدبياً وقانونياً". **كما عرّفت بأنها:** "مجموعة من المهام والأعمال والوظائف والمسؤوليات التي يتطلب أدائها، امتلاك كفايات أدائية معينة تتطلب التعلم والتدريب في مؤسسات متخصصة". وتتطلب ممارسة أي مهنة مهارات فكرية وتقنية لإدارتها، وتكتسب هذه المهارات عن طريق الدراسة أو التدريب أو تراكم الخبرة أو عن طريقها مجتمعة، ثم ممارستها وفق القواعد السلوكية والمهنية الخاصة بها، بحيث يكون ممارستها مدركاً لتلك القواعد ولتنفيذ أحكامها الأخلاقية بدقة ليصل في نهاية الأمر إلى أداء المطلوب بكفاءة.

وعليه فإن لكل مهنة أخلاقيات وآداب يجب على من يمارسها الالتزام والتمسك بها، وتتمثل مصادرها بما يأتي:

- التشريعات الوظيفية الخاصة بالمهنة.
- الأعراف والتقاليد المرعية بالمهنة.
- الممارسات والسوابق والحالات المتعلقة بالمهنة.
- المؤلفات، والأبحاث والدراسات المتعلقة بالمهنة.
- القواعد والأعراف الدولية المتفق على اتباعها عند أصحاب المهنة.

إن دراسة أخلاقيات المهنة تهدف إلى محاولة الضبط الإداري في الوظائف العمومية وضبط السلوك المهني والشخصي، وفهم الواجبات المهنية، وتغليب المصلحة العامة على الخاصة، وكذلك ضبط العلاقة بين الإدارة والعاملين بحيث تكون مبنية على الثقة المتبادلة، التي تساعد على إنجاز المهام وتحقيق الأهداف.

◈ **أما الأخلاقيات المهنية الجامعية فقد تم تصنيفها إلى أربعة مصادر رئيسة كما أوردتها مها العزمي في مقالتها "سمات شخصية القائد الإداري" في الموقع المعنون بـ**

http://kuwait25.com/ab7ath/view.php?tales_id=815

كالتالي :
● **المصدر السياسي**

يُعد المصدر السياسي المصدر الذي يتأثر به الموظفون في البيئة السياسية، ولا سيما أن الأخلاق متداخلة بشكل كبير مع السياسة، فلا سياسة بدون أخلاق ولا أخلاق بدون سياسة، فإذا مورست أخلاقيات المهنة في ظل وجود سياسة ديمقراطية أعطت نتائجاً ذات قيمة وأعراف إيجابية.

● المصدر الاجتماعي

تعد الجامعة المجتمع الصغير المتعلم داخل المجتمع الكبير الذي له عاداته وتقاليده، ولا شك بأن الاتجاهات العشائرية والطائفية والعصبية والمحسوبية لا زالت ذات تأثير في المجتمع، ويرى البعض بأن التوجه نحو الولاء للعشيرة هو الأفضل من الولاء للدولة، بفضل أنها أكثر أماناً وأكثر استقراراً، وعليه فإن الأخلاقيات التي يكنها الأستاذ الجامعي في البيئة الجامعية المستمدة من الولاء للدولة، هي الأخلاقيات الصالحة والنافعة للمجتمع.

● المصدر الاقتصادي

تتأثر الأخلاقيات المهنية بالوضع الاقتصادي، وفي الالتزام بوجود ضابط أخلاقي ووجود قناعة لدى الفرد بما يحصل عليه من أجر، فالأخلاق تزدهر في ظل وجود استقرار اقتصادي وسياسي، فإن ثبات الأسعار من قبل الدولة يعد من الأمور المهمة في تنمية الأخلاقيات المهنية وتطويرها في حياة العاملين.

● المصدر الإداري والتنظيمي

تتأثر البيئة الإدارية في المؤسسات التعليمية بوجود قواعد سلوكية تحكمها داخل البيئة الجامعية، فمنها ما هي ذات طابع أخلاقي كأساليب العمل المتعلقة بالأداء الصحيح، والإخلاص بالواجب، ولا سيما أن القيادة الديمقراطية من رئيس القسم تسهم في دعم التقاليد الأخلاقية في المهنة الجامعية القائمة على المساواة والحوار المباشر وتشجع على الالتزام بالواجبات بكل كفاءة وفعالية.

والوعي بأخلاقيات المهنة والالتزام بقوانينها يشكل الركيزة الأساسية للدور الأخلاقي في المجتمع، وبشكل الالتزام بمضامين القواعد الأخلاقية للمهنة حجر الأساس للمضي على الطريق الصحيح. **○ ولقد طورت الجمعية الأمريكية لمديري المدارس (AASA) مجموعة من السياسات تحكم القواعد الأخلاقية التي يجب أن يلتزم بها مديرو المدارس، وهذا أيضاً ينطبق**

على رئيس القسم الأكاديمي في الجامعات في أداء المهنة والتي تشتمل على:

- إظهار أعلى معايير الكمال الشخصي من الصفات: الصدق، والثبات، والأمانة، من أجل بعث الثقة والإلهام للعاملين واحترام المؤسسات العامة.
- خدمة المصلحة العامة، والاهتمام، واللطف والاعتراف، وتقديمها على المصالح الخاصة.
- السعي وتشجيع التطور المهني.
- التعامل مع المنظمة في أداء الواجبات بصورة إيجابية ودعم التواصل والإبداع والإخلاص.
- أداء الواجبات الرسمية بطريقة لا تحقق مكاسب شخصية.
- تجنب أي نشاط أو ممارسة يتضارب مع المصلحة العامة في أداء الواجبات الرسمية.
- ممارسة وحماية المعلومات التي حصلنا عليها بسبب أداء الواجبات الرسمية.
- الاحترام، والدعم، والعمل - عند الضرورة - لتحسين الدستور والأنظمة والقوانين التي تحدد العلاقات بين المصالح الحكومية والموظفين.

أسئلة تقويم ذاتي

- 1/ لكل مهنة أخلاقيات وآداب يجب علي من يمارسها الالتزام والتمسك بها، ما أهم مصادرها؟
- 2/ ما أهم المصادر للأخلاقيات المهنية الجامعية؟



1.2 أخلاقيات المهنة في الإسلام

عزيزي الدارس، يوجد تناقض بين أخلاقيات المهنة النبيلة التي يدعو لها القرآن الكريم و الحديث الشريف وبين التطبيق العملي و اليومي لبعض تلك الأخلاقيات الإسلامية حول المهنة . فأخلاقيات المهنة في الإسلام وما تدعو إليه الحكمة العربية و الإسلامية هي مبادئ متوافقة مع بعضها البعض و لا يجب أن تكون متناقضة. إن أخلاقيات المهنة في الإسلام مرتبطة ارتباطاً أساسياً و عضواً و منطقياً بالعمل المدني و الديني اليومي بدءاً بالتعامل

اليومي مع الآخرين، وإجادة العمل الوظيفي، و ممارسة الأخلاق الإنسانية السوية، و انتهاءً بالتمسك بالقوانين خلال الممارسة الاجتماعية المدنية اليومية في المجتمع الإنساني المدني.

هناك حالة مماثلة في تاريخنا كعرب، ألم تسمع عن العرب قبل وما كانوا فيه من فساد في الاعتقاد وعبادة للأوثان وانتشار لردائل كثيرة؟ ولكنك في نفس الوقت تعلم أن الرسول صلى الله عليه وسلم كان يسمى الصادق الأمين قبل البعثة وكان ذلك محموداً لديهم. كذلك من المعلوم أن صفة الكرم كانت محموداً لديهم وكذلك صفة الصدق. وكذلك صفات الشهامة والوقوف بجانب الضعيف. خلاصة القول هو أن الأخلاق الحميدة مثل الصدق والأمانة والوفاء بالوعد وعدم الغش وعدم الخداع هي من الأمور المحمودة عند المجتمعات المتقدمة.

لاحظ أن هذه الأخلاقيات هي أخلاقيات المهنة الأساسية. قد يكون الدافع للالتزام بالأخلاق مختلفاً من شخص لآخر، فهذا يعتبرها جزءاً من الدين وهذا يعتبرها أمراً محموداً وهذا يخاف أن يحتقره الآخرون... وهكذا. ولكن على أي حال لن تجد مجتمعا يفتخر بكونه مجتمعا كذاباً ولا يعترف بالأمانة. لماذا؟ لأن كل المجتمعات تعلم أن هذه صفات سيئة لا يُمدح عليها الإنسان بل يُذم. وبالتالي فأخلاقيات المهنة الأساسية هي فضيلة عند كل المجتمعات.

□ أخلاقيات المهنة ضرورة إدارية

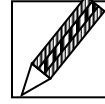
على الرغم من أن كل شخص ينبغي أن يتحلى بأخلاقيات المهنة فإن إدارة المنظمة لابد أن تضع ضوابط وجزاءات تجعل الموظفين يلتزمون بأخلاقيات المهنة. فقد تجد من الموظفين من هو مؤمنٌ بأخلاقيات المهنة، ومنهم من لا يكثر بها. ولكن من مصلحة المنظمة أن تجعل الكل يلتزم بها بناءً على لائحة أو ميثاق توضح أخلاقيات المهنة من منظور المنظمة، بحيث تكون ملزمة لكل العاملين، وبحيث تكون هناك عقوبة رادعة لمن يخالفها.

□ العلاقة بين العاملين والإدارة

من الأمور المعروفة أن الثقة بين العاملين والإدارة لها علاقة مباشرة بزيادة إنتاجية العامل. فالموظف الذي يعلم أن إدارة المنظمة ستقدر مجهوداته على المدى القريب والبعيد فإنه يتفانى في عمله. ولكن عندما يشعر الموظف بأن إدارة المؤسسة لا تفي بوعودها للعاملين

فإن هذا يكون أمراً غير مُحَقَّر له على تطوير المهنة والإبداع وزيادة الكفاءة. لذلك فإن التزام المديرين بالصدق والأمانة والعدل والوفاء والرحمة مع العاملين يؤدي إلى ثقة العاملين في الإدارة، وهو ما يؤدي إلى تحفيزهم على العمل ويوفر كثيراً من الوقت الضائع في الشائعات والشكوك والتفاوض.

تدريب (1)



قارن بين حالتين: حالة الإدارة الملتزمة بأخلاقيات المهنة والإدارة غير الملتزمة بأخلاقيات المهنة.

□ العلاقة بين العاملين

عندما يكون الصدق والتعاون والاحترام والأمانة هي الأخلاقيات المنتشرة بين العاملين وبعضهم البعض، فإن هذا يؤدي إلى تفجر طاقات العاملين لصالح العمل. بينما عندما تكون ثقافة الخداع والنفاق والإساءة للزملاء هي المسيطرة فإن كل عامل يكون على حذر من زميله ويتعاون معه بقدر ضئيل ويخفي عنه الكثير من المعلومات وقد يكذب في التقارير التي يكتبها لرئيسه وهكذا. في الحالة الأولى يمكن تشكيل فرق عمل لحل المشاكل وتطوير المهنة بينما في الحالة الثانية فإن فرق العمل تفشل لعدم وجود روح التعاون والثقة بين العاملين. في الحالة الأولى تجد أن بيانات العمل دقيقة وصحيحة بينما في الحالة الثانية تجد أن كثيراً من البيانات خاطئة وكثيراً من التقارير مُضللة. في الحالة الأولى تجد الخبرة تنتقل من موظف لزميلة ولمرؤوسه وكذلك من جيل لجيل، وبالتالي فإن العاملين دائماً في حالة نمو وتطور وهو ما ينعكس على المنظمة. بينما في الحالة الثانية تجد أن كل موظف يُخفي معلوماته عن زميله وتجد الخبرة تُضيع بانتهاء خدمة موظف ما وعلينا البدء من جديد.

في الحالة الأولى تجد أن كل موظف مستعد لتحمل بعض الأعباء الإضافية بينما في الحالة الثانية تجد أن كل موظف يتجنب تحمل أي مسؤوليات إضافية. في الحالة الأولى تُقابل أي مبادرة من أحد العاملين لتطوير العمل بالترحاب، بينما في الحالة الثانية تقابل بالشكوك والتساؤل عن الأهداف الخفية لصاحب المبادرة.

في الحالة الأولى يكون العمل هو الشغل الشاغل للعاملين بينما في الحالة الثانية تكون مهارات التغلب على مكائد الزملاء ومهارات إيقاعهم في المشاكل هي الهدف الأسمى لكل عامل.

□ إرساء أخلاقيات المهنة في المنظمة

اتباع الأخلاق هو أمر يجب أن يحرص عليه كل شخص ولكن إدارة المؤسسة لن تعتمد على مدى التزام العاملين بأخلاقيات المهنة بناءً على قناعاتهم الشخصية، بل هي بحاجة لأن تُلزمهم بذلك كجزء من مُتطلبات المهنة. فكما أوضحنا أن عدم الالتزام بأخلاقيات المهنة يؤثر على أداء المؤسسة وبالتالي فلا بد لها من الحرص على تطبيقها. لذلك فإنه من الضروري تحديد ما هو أخلاقي وما هو غير أخلاقي في عُرف المؤسسة لكي يلتزم به الجميع. في غياب ذلك فإن كل موظف يكون له مقاييسه الشخصية والتي تختلف من شخص لآخر. كذلك فإنه لا بد من التعامل بحزم مع كل إخلال بهذه الأخلاقيات. لا بد أن يتم التعامل مع الكذب في التقارير وفي البيانات وفي التعامل بكل حزم. لا بد أن تُعامل روح العداء والإيذاء بين العاملين بالجزاء الرادع. لا يمكن ترك كل موظف يتصرف حسب ما اعتاد عليه فلا يمكن ترك الموظفين يتبادلون الألفاظ البذيئة أو يَجْهَلُونَ المؤامرات لبعضهم. لا يمكن أن يتم التعامل مع من لا يحترم أخلاقيات المهنة بتهاون، فهذا يجعل الجميع يسلك نفس المسلك. لا يمكن أن تقبل أن يكون العاملين لهم مصالح متداخلة مع مصالح المؤسسة. لا يمكن أن تقبل أن تكون روح العداء هي المنتشرة بين العاملين. لا يمكن أن تقبل أن يخدع موظف عميلاً أو مورداً أو مُتقدماً لوظيفته. لا يمكن أن تقبل إدارة المؤسسة أن يأخذ العاملون هدايا قِيَّمة من الموردين أو العملاء. يجب أن يتم التعامل مع كل أمر يخص أخلاقيات المهنة بكل شدة مهما كانت رتبة الشخص المخالف. الحرص على أخلاقيات المهنة هو أمر أخلاقي وديني وإداري. مع الأسف فإن إهمالنا لأخلاقيات المهنة يجعل العاملين لا يتعاونون والشركات لا تثق في بعضها، والكل يبدأ بسوء الظن ولا يمكننا الاستفادة من خبرات بعضنا. أخلاقيات المهنة ضرورة للتطور. لا بد أن تكون لأخلاقيات المهنة أولوية أكبر بين موظفينا ومُديرينا.

2.2 وسائل ترسيخ أخلاقيات المهنة في مختلف القطاعات الوظيفية

مما لا شك فيه أن هناك خللاً ما في تطبيق أخلاقيات المهنة في القطاعين العام والخاص ، وبدل على ذلك الإحصائيات العالمية والمحلية ، **فعلى سبيل المثال:**

- نشرت جريدة المدينة السعودية أن 69 % من موظفي الدوائر الحكومية متسبيون في عملهم ، وأن 54 % منهم يخرجون أثناء الدوام الرسمي لقضاء مصالح شخصية ، وأن 60 % يخرجون قبل نهاية الدوام .
- نشر موقع www.valuebasedmanagement.net في أبريل 2004 م ، أن ثلاثة أرباع المنظمات لا تخصص موظفاً لأخلاقيات المهنة، وثلاثة أرباع المنظمات ليس لديها برامج لأخلاقيات المهنة، ولا تخدم الموظفين في تعليم الأخلاقيات.
- نشر موقع www.recruitersworld.com عام 2004 م ، أن 61 % من الموظفين لا يثقون برؤسائهم في العمل.
- نشرت شركة كلاودبو عام 2002 م ، أن 45 % من الموظفين يأخذون معدات مكتبية تتبع الشركة كالأقلام والكتب معهم ، وأن 65 % من الموظفين يستخدمون الحاسب الآلي لأغراضهم الشخصية. (www.cloudbow.com)

ويمكن تلخيص وسائل ترسيخ أخلاقيات المهنة وكما أوردها الموقع المعنون بـ

<http://ocw.kfupm.edu.sa/user%5CICAS21101%5CMaterial%5Cunit.3/3.8.htm>

كالتالي:

☑ تنمية الرقابة الذاتية

فالموظف الناجح هو الذي يراقب الله تعالى قبل أن يراقبه المسئول ، وهو الذي يراعي المصلحة الوطنية قبل المصلحة الشخصية ، فإذا تكون هذا المفهوم الكبير في نفس الموظف فستنجح المؤسسة بلا شك ، لأن الموظفين مخلصون لها. الرقابة الذاتية التي كانت تدفع أمير المؤمنين (عمر بن الخطاب) رضي الله عنه لتفقد رعيته في مسيراته الليلية المشهورة في المدينة المنورة. الرقابة الذاتية التي كانت ترقى بإيمان ذلك الراعي الذي مرّ به عبد الله بن عمر وطلب

منه أن يذبح له شاة ويعطيه ابن عمر ثمنها، فاعتذر الراعي بأن مولاه لم يأذن له ، فقال له ابن عمر يختبره : إذا سألك مولاك عنها قل له : أكلها الذئب ، فقال الراعي : فأين الله ؟! هذه الرقابة تمنع من الخيانة، وتعين على الأمانة، لذا فهي من المقومات المتفق عليها في العالم. ففي استبيان أجرته مجموعة شركات روبرت هاف انترناشيونال المحدودة ، على أكثر من 1400 موظف ، أجاب 58 % منهم بأن الاستقامة والنزاهة هما أكثر صفتان تعجبهم في المرشحين للوظائف (www.calcpa.org).

ويشتهر اليابانيون بجديتهم الذاتية في أداء العمل ، حيث إن العمل هو وجود المواطن الياباني ، وهو ما يعرف بالـ (YORUKI) أي : النزعة الذاتية للبحث عن الذات من خلال العمل. ولذا كانت نسبة الغياب عن العمل في اليابان (2 %) - وحاولت الحكومة اليابانية تخفيض ساعات العمل ففشلت ! لأن الموظفين يريدون بقاء ساعات العمل طويلة .

ولتنمية الرقابة الذاتية وسائل : كتقوية الإيمان بالله والتقوى ، وتعزيز الحس الوطني ، وتحمل المسؤولية ، والإقناع بأهمية الوظيفة وأدائها بشكل صحيح .

☑ وضع الأنظمة الدقيقة التي تمنع الاجتهادات الفردية الخاطئة

لأن الممارسات الأخلاقية غير السوية تنتج أحياناً من ضعف النظام ، أو عدم وضوحه. ويمكن للمؤسسة أن تخصص مكتباً خاصاً للاهتمام بأخلاق المهنة ، يقوم عليه مجموعة من الموظفين، ولهذا الجهاز رقم هاتف خاص ساخن للتبليغ عن أي خلل في الأخلاق . وسيكون مردود هذا المكتب على أداء العمل رائعاً جداً . ومن وسائل التوعية بهذه الأنظمة : ما ورد في نظام العمل والعمال (مادة 9 من الفصل الأول) : يجب على صاحب العمل والعامل معرفة أحكام نظام العمل بجميع محتوياته ، ليكون كل منهما على بينة من أمره .وعالمياً بما له وبما عليه. ويجب فوق ذلك أن توضع في مكان ظاهر بكل مؤسسة تستخدم عشرين عاملاً فأكثر ... كما يجب أن توضع في مكان ظاهر بالمؤسسة لائحة للجزاءات تشتمل على الأفعال والمخالفات وعدم تنفيذ الأوامر والالتزامات المكلف بها العامل .

☑ القدوة الحسنة

فإذا نظر العاملون إلى المدير وهو لا يلتزم بأخلاق المهنة، فهم كذلك من باب أولى. وقد قال الخليفة الأول للمسلمين أبو بكر الصديق رضي الله عنه : وليت عليكم ولست بخيركم ، فإن أحسنت فأعينوني ، وإن أسأت فقوموني . لذا لما مات قال فيه أمير المؤمنين عمر رضي الله عنه : رحمك الله يا أبا بكر ، لقد أتعبت من بعدك .

✓ تصحيح الفهم الديني والوطني للوظيفة

فإذا اقتنع العامل بأن العمل عبادة ، وأن العمل وسيلة للتنمية الوطنية ، وازدهار البلد ، وتحسين مستوى الدخل زاد لديه الالتزام بأخلاق المهنة .

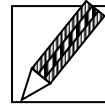
✓ محاسبة المسؤولين والموظفين

فلا بدّ من المحاسبة للتأكد من تطبيق النظام، وهو ما يعرف "بالأجهزة الرقابية" التي تشرف على تطبيق النظام. وقد كان عمر رضي الله عنه يسأل الرعية : رأيتم إذا استعملت عليكم خير من أعلم ثم أمرته بالعدل أكنث قضيت ما عليّ ؟ قالوا : نعم . قال : لا ، حتى أنظر في عمله ، أعمل بما أمرته أم لا.

✓ التقييم المستمر للموظفين

مما يحفزهم على التطوير إذا علموا أن من يطوّر نفسه يقيّم تقييماً صحيحاً ، وينال مكافأته على ذلك ، والتقييم يعيّن المسئول على معرفة مستويات موظفيه وكفاءاتهم ومواطن إبداعهم . وورد في نظام الخدمة المدنية / المادة 36 : تعدّ تقارير دورية عن كل موظف وفق لائحة يصدرها رئيس مجلس الخدمة المدنية . واللائحة هي "لائحة تقويم الأداء الوظيفي" الصادرة في عام 1404 هـ.

تدريب (2)



مما ورد سابقاً لخص في نقاط أهم عقبات تطبيق أخلاقيات المهنة .

أسئلة تقويم



- 1/ يوجد تناقض بين أخلاقيات المهنة النبيلة التي يدعو لها القرآن الكريم و الحديث الشريف وبين التطبيق العملي و اليومي لبعض تلك الأخلاقيات الإسلامية حول المهنة . ناقش هذه العبارة .
- 2/ لخص أهم وسائل ترسيخ أخلاقيات المهنة.

3.2 اهتمام الجامعات بأخلاقيات المهنة

عزيزي الدارس، تلقى الأخلاقيات التي ذكرناها اهتماما كبيرا في الجامعات في الدول الأجنبية. فتجد أن تدريس مادة في أخلاقيات المهنة أمراً شائعاً.

وكذلك في كليات الإدارة والتجارة تجد أن أكثر الجامعات تُدرّس مادة في أخلاقيات العمل والإدارة. بالإضافة لذلك فإنه يتم التطرق في بعض الأحيان لأخلاقيات المهنة في أثناء دراسة المواد الأخرى. يمكنك الإطلاع على مثال لهذه البرامج من خلال العديد من الروابط التي تعرض مادة أخلاقيات الهندسة والتي تدرس لطلبة الهندسة في العديد من الجامعات الأمريكية المرموقة.

أما في مجال دراسة إدارة الأعمال فإنه من الشائع في الجامعات الأوروبية والأمريكية أن تكون هناك مادة متعلقة بأخلاقيات المهنة. هذه المادة تكون إجبارية في بعض الجامعات وتكون اختيارية في بعضها الآخر. وهناك العديد من المواقع التي تعرض معلومات عن مادة أخلاقيات المهنة في مجموعة من الجامعات في برامج ماجستير إدارة الأعمال (MBA).

4.2 أسباب الانهيارات الأخلاقية للشركات والمؤسسات

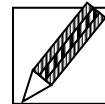
- الضغوط التي يفرضها بعض المديرين على الشركة ليستمرروا في مناصبهم.
- الخوف والصمت إزاء تجاوزات الكبار في المؤسسة.
- وجود مجلس إدارة ضعيف تمزقه الخلافات والصراعات.
- الاعتقاد بأن حسن أداء بعض المهام يستلزم أحياناً اتخاذ أساليب غير أخلاقية.

5.2 من أخلاقيات المهنة التي نسمع عنها في الخارج

- عدم وجود تضاد في المصالح Conflict of Interest مثل أن تعمل في مؤسسة وتعمل مستشاراً لمورديها أو تتقاضى هدايا أو أجراً من منافسيها، أو تملك حصة في شركة تعمل كمنافس أو عميل أو مورد للشركة التي تعمل بها.
- من الأمور المحددة في ميثاق شركة كريسز أن المديرين لا يجوز لهم تملك ما يزيد عن واحد في الألف من أسهم أي شركة منافسة أو موردة أو عميلة للشركة.
- عدم الغش والخداع والكذب بأي نوع ومع أي جهة. فلا يجوز للبائع أن يخدع المشتري ولا للشركة أن تخدع مورديها، ولا للمتقدم لوظيفة أن يخدع شركة التوظيف ولا للمرؤوس أن يكذب على رئيسه والعكس.
- الحفاظ على البيئة بمعنى عدم تلويث البيئة بمخلفات الإنتاج، ويشمل عدم تلويث الهواء والبحار والأنهار والأرض. لذلك تجد الشركات تشير في مواقعها على الشبكة الدولية لما توليه من عناية بالبيئة وما تقوم به للمحافظة عليها.
- عدم تشغيل الأطفال باعتباره استغلالاً للأطفال وتعويقاً لهم عن التعليم الإلزامي، بالإضافة إلى أنه غالباً ما يشتمل على تعرض الأطفال لمخاطر أو استغلالهم في أعمال غير آمنة.
- عدم استخدام معلومات غير متاحة للعامة لتحقيق مكاسب من التجارة في البورصة وهو ما يسمى Insider Trading أو تجارة العليم ببواطن الأمور. فلا يمكن للعامل في الإدارة المالية في شركة أن يقوم بالتخلص من أسهمه في الشركة بالبيع حين يعلم أن الميزانية التي سوف تعلن على المساهمين ستوضح خسارة الشركة، ولا أن يخبر أحداً بذلك للاستفادة من هذه المعلومة. لماذا؟ لأنه استغل معلومات غير متاحة للعامة وبالتالي أخل بتكافؤ الفرص في سوق الأسهم. هذا الأمر قد يؤدي إلى السجن.
- احترام حقوق الملكية الفكرية مثل حقوق الطبع وحقوق براءات الاختراع فلا يسمح بنسخ البرامج الإلكترونية ولا إعادة طبع كتاب بدون إذن مؤلفه ولا بالنقل من كتاب بدون توضيح الجزء المنقول ومصدره. عدم الالتزام بذلك قد يؤدي إلى فصل طالب من الجامعة بل فصل أستاذ من الجامعة.
- عدم حصول الموظفين على هدايا سوى ما تسمح به اللوائح فبعض الشركات قد تسمح للموظفين بقبول هدايا في حدود قيمة مالية محددة مثل عدة دولارات أو بمعنى آخر بأنه يسمح

- يقبول هدايا رمزية فقط. أي مخالفة لذلك تعتبر إخلالا بالأمانة وقد يترتب عليها فصل العامل, بمعنى طرده من العمل.
- عدم تقاضي رشوة, وهذا أمر واضح.
- عدم التفرقة في التوظيف والترقية والتدريب وأي معاملة في العمل بناء على لون أو نوع أو ديانة أو أصل العامل أو المتقدم للعمل. فلا يمكنك أن ترفض شخصا لأن أصله من بلد محدد طالما هو يتمتع بحقوق العمل في هذا البلد. وكذلك لا يمكنك رفض شخص أو عدم ترقيته لأنه من الملونين أو لأنه كبير في السن أو صغير في السن.
- عدم التفریق في التعيين والترقيات وخلافه بناء على وجود إعاقة غير مؤثرة في العمل بمعنى أنك لا تستطيع رفض شخص تقدم لوظيفة بسبب وجود إعاقة ما لم تكن هذه الإعاقة تمنعه عن أداء العمل. ولذلك تجد في الخارج معاقين يعملون في مجالات مختلفة.
- الصدق والدقة في التقارير وأهمها تقارير الشركات السنوية وما تحتويه من قوائم مالية. هذا أمر قد يترتب على مخالفته الفصل والعقوبات مثل الحبس. هذا الأمر يُقابل باستهجان كبير من العامة عند اكتشافه لأنه عمل غير أخلاقي, ويضر بمصالح الكثير من الناس الذين يستثمرون في هذه الشركات. لاحظ أن المستثمر هنا لا تنحصر في الأثرياء ولكنها تشمل الشخص العادي الذي يشتري بضعة أسهم هنا وهناك. هذا المستثمر يعتمد على القوائم المالية للشركة في تقرير شراء أو بيع الأسهم. ولذلك فحين تكون هذه التقارير كاذبة فإن هذا الشخص يخسر أمواله.
- الحفاظ على أمان وصحة العاملين فتجد أنظمة الأمان في العمل لها احترام عظيم.
- احترام سرية بعض المعلومات الخاصة بالمؤسسة وعدم إعلانها .
- عدم استخدام موارد المؤسسة في المصالح الخاصة.
- عدم السرقة أو أخذ أموال من الشركة أو المؤسسة بغير حق .

تدريب (3)



بعد كل ما ورد ذكره أعلاه هل لا توجد تجاوزات؟

3. بعض المفاهيم المرتبطة بأخلاق المهنة للمتدرب

عزيزي الدارس، أوضح الموقع المعنون بـ
<http://www.cti.edu.sa/itqan/trainee.php>

بعض المفاهيم المرتبطة بأخلاق المهنة للمتدرب كالانضباط والالتقان كالتالي:

من الواضح تميز الناس بعضهم عن بعض بصفات وخصائص واضحة لمن يتعامل معهم، وكلما كانت هذه الصفات حسنة أثارت الانتباه، وكانت علامة على البيئة التي عاش فيها ذلك الشخص. ونود أن تتميز بمزايا تجعلك في القمة بين أقرانك، وتجد الفرص الوظيفية اللائقة بك. ونتوقع أن الانضباط والالتقان يحققان لك ذلك. ونوضح هنا معاني بعض الألفاظ والمصطلحات.

أخلاقيات المهنة هي: "مجموعة القواعد والأسس التي يجب على المهني التمسك بها، والعمل بمقتضاها، ليكون ناجحاً في تعامله مع الناس، ناجحاً في مهنته.

آداب المهنة هي: مجموعة القواعد والأصول المتعارف عليها عند أصحاب المهنة الواحدة". وإن آداب المهنة في عموميتها تدور حول نقطتين هما: اتقان العمل، وتجنب القصور أو الإهمال فيه.

الانضباط لغة: رجل ضابط أي حازم، ويقصد به هنا الحزم في تنظيم الأمور، بمعنى اهتمام التقني بجميع الأنظمة المنظمة لمهنته والمحافظة عليها، سواء أكان ذلك في الأوقات أو التصرفات، أو الشكل.

الالتقان لغة: رجل تقن حاذق. والمقصود هنا درجة إجادتك لمهنتك. لذا فمن المؤمل أن تتخرج من كليتك: تقني: منضبط متقن. لتصبح منتجاً مرغوباً فيه، وتتوفر لك فرص العمل الهامة. اعلم أن الانضباط والالتقان مهارات يمكنك التمرن عليها ثم إجادتها. لا تقل لا أستطيع فأنت بشر مثل غيرك، بل أفضل من الكثيرين. الإنسان حيث يضع نفسه.

☑ **والانضباط له صور عديدة في حياة المتدرب منها:**

أولاً: الانضباط في الهيئة (الشكل).

- ✓ اهتم بشكلك الخارجي.
- ✓ حافظ على نظافة شعر رأسك .
- ✓ اهتم بسنن الفطرة مثل: نظافة الأسنان (السواك)، نظافة الأظافر وتقليمها، واعتن برائحة جسمك ونظافته.
- ✓ التزم بالزي الرسمي، وحافظ على نظافته ونظافته، واهتم بهندامك، وتعهد نظافة قدميك وشرابك وحذائك.
- ✓ تجنب لبس القمصان ذات الكتابات والمثيرة والملونة ، وتجنب لبس القبعات.
- و البناتيل الضيقة. (الأنظمة تمنع غطاء الرأس).
- ✓ اعتن بإجراءات السلامة في المعامل.

ثانياً: الانضباط في الوقت.

- الوقت هو الزمن وهو الإنسان فأنت مجموع أيام حياتك، فاهتمامك بوقتك واستثماره اهتمام بنفسك.
- ✓ تعرف على جدولك التدريبي، واحضر قبل بدء التدريب.
 - ✓ تعرف على التقويم التدريبي لتعرف أوقات التسجيل، وتعديل الجداول، وأوقات اختبارات الفترات، والاختبارات النهائية، والحصول على البطاقة التعريفية، والتسجيل المبكر، وحذف الفصل، وغير ذلك.
 - ✓ لا تخرج من المعامل وقاعات التدريب إلا بعد المدرب، وأدخل قبله.
 - ✓ حافظ على الصلاة في أوقاتها ومع الجماعة.
 - ✓ راجع دروسك أولاً بأول، واسأل عما يشكل عليك.
 - ✓ قدم الواجبات والمشاريع والبحوث في أوقاتها، ولا تتركها إلى آخر الوقت فتندم.
 - ✓ تغلب على ظروفك، واحتفظ بنسبة الغياب للطوارئ والضرورة والمرض.
 - ✓ استلم مكافأتك عند الإعلان عنها، وتأخر ك قد يحرملك أو يؤخرها.

✓ احضر إلى الكلية قبل بدء المحاضرات، وأوقف سيارتك في المكان المخصص،

وبالطريقة السليمة.

✓ استثمر الساعات المكتبية لأعضاء الهيئة التدريسية، اسأل عن كل ما يشكل عليك أولاً
بأول، ثق أن استفساراتك ستنال الترحيب والتقدير.

ثالثاً: الانضباط في التعامل (التصرفات).

يحتاج الإنسان للتعامل مع من هو أعلى منه، ومن هو مثله، ومن هو أصغر منه. وانضباطك في التعامل يحفز الآخرين على احترامك.

✓ اعرف قدر المدرسين والمسؤولين وعاملهم كما تعامل والديك.

✓ عامل زملاءك كإخوانك، وحب لهم الخير وتعاون معهم على البر.

✓ عامل الضعفاء ومن هم دونك باحترام ورحمة.

✓ أنت في مجتمع متعلم، ولن تنال حقوقك بالقوة، والعصاة، وإنما بالإقناع والبيان.

✓ ضعيف الحجة والبيان هو من يرفع صوته لإقناع الآخرين، احتفظ

برزانتك ووقارك

عند أية مناقشة.

✓ دافع عن حقوقك بنفسك، وتمرس على ذلك، أقاربك لن يكونوا

متواجدين في كل

الظروف، وقد لا يحسنون التصرف، فتقع ضحية لتصرفاتهم.

✓ حافظ على ممتلكات ومرافق الكلية فهي لك ولإخوانك.

✓ تجنب الغش بجميع صورته فنتأجه وخيمة.

✓ لا تكتب على الجدران والحمامات والكراسي وغيرها، إذا كان

لديك رأي اكتب به للمسؤولين مباشرة، أو شارك في منتديات

الإنترنت التابعة للكلية. تعوّد على الكلام

في النور.

□ الفرق بين الإنجاز والإتقان

الإنجاز : هو إتمام المهمة أو العمل كما أُتفق.

أما الإتقان : فهو الإجادة في إتمامها وبأفضل ما يمكن. وهو سبيل النجاح فيها.

والإتقان ينتج من تعدد التجارب، والتي تتطلب الصبر والمثابرة، الصبر ينمي الإتقان..الجدية تنتج الانضباط. **و بهما تنال:**

- الآمال الوظيفية.
- الانضباط والإتقان طريق الوصول للفرص الوظيفية المنتجة.
- الانضباط والإتقان عنوان النجاح المهني.
- الانضباط يولد الإتقان.
- الانضباط والإتقان طريقك للتفوق.

جاء في القرآن الكريم : (قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ) (القصص:26). من: القوة الإتقان، ومن: الأمانة الانضباط ، فكن متقنا منضبطا.

أسئلة تقويم ذاتي

- 1/ للانضباط صور عديدة لخص أهمها .
- 2/ وضع الفرق بين الإنجاز والإتقان ؟



4. دورات في أخلاقيات المهنة

عزيزي الدارس، يمكن تنمية مهارات أخلاق المهنة لدى العاملين في المهن المختلفة عن طريق عقد الدورات للارتفاع بمستوى الأداء الوظيفي لدي الموظف في القطاعين الحكومي والخاص، من خلال خطة أخلاقية تطويرية. تبدأ بعرض وقياس الأداء الحالي، ثم تحديد المحاور التي تحتاج للتطوير: شخصية الموظف من جهة، وأداؤه من جهة أخرى، وأخيرا احتياجات المجتمع الحضارية. ثم وضع خطة توعوية أخلاقية للنهوض بأداء الموظف بالعمل على إصلاح وتطوير الجانبين: الشخصي الأخلاقي، والوظيفي بما يتلاءم واحتياجات المجتمع. نحو أداء إبداعي حضاري يعتمد على العطاء والإخلاص والبذل من أجل الوطن والمجتمع.

ويمكن أن تقسم محاور هذه الدورات إلى:
أولا: شخصي تعبيري

كيف أدرك هويتي كموظف: المظهر والجوهر. أولاً المظهر، كيف أبدو بالمظهر اللائق الذي يخدم العمل ورسالته. ثانياً الجوهر، طريقة السلوك والكلام، الحركة كلغة تعبيرية. الذوق والإتيكيت. التعرف على حقوقي وواجباتي وتنفيذها بدقة ورصانة تفيد المجتمع والوطن.

ثانياً: تطوير الأداء الوظيفي

تحديد مستوى الأداء الوظيفي، تقيمه: ما المقاييس المستخدمة؟ تطويره: ما الأدوات؟ استخدام الوظيفة كأداة للمساهمة في دفع الحضارة والمدنية في المجتمع للأمام.

ثالثاً: العطاء والإبداع

كيف أحترم وظيفتي وأبدع فيها؟ التعرف على دوري الوظيفي، والعطاء بالدقة المطلوبة بما يفيد المجتمع ويساهم في نهضته. التعرف على مسؤولياتي الوظيفية، ثم الاجتماعية والوطنية عبر الأداء الوظيفي. وأخيراً تلمس الطرق التي من خلالها يمكنني الإبداع والابتكار ضمن هواياتي ومواهبتي.

رابعاً: مفاتيح النجاح

توفر روح الفريق الواحد، التنافس الشريف، الوفاء والإخلاص، الصدق والأمانة، التعامل مع الغير كقيمة وليس كغاية لتحقيق مآرب شخصية. تفعيل الضمير، التعرف على الإرادة، وتطويرها. وضع الذات في تمارين تمثل امتحانات واختبارات لمراقبة وتأمل وتطوير الذات (يتم توفير مذكرات تمارين أخلاقية).

أسئلة تقويم ذاتي

1/ اشرح كيف يمكن أن تشارك البرامج التدريبية في تنمية مهارات الالتزام بأخلاقيات المهنة.

؟

الخلاصة

عزيزي الدارس،

* عرفت الوحدة الأخلاق بأنها شكل من أشكال الوعي الإنساني يقوم على ضبط وتنظيم سلوك الإنسان في كافة مجالات الحياة الاجتماعية بدون استثناء .

* كما بينت الوحدة أن المقصود بآداب وأخلاقيات المهنة مجموعة من القواعد والأصول المتعارف عليها عند أصحاب المهنة الواحدة، بحيث تكون مراعاتها محافظة على المهنة وشرفها.

* بينت الوحدة أن الميثاق الأخلاقي لأي مهنة يضم القواعد المرشدة لممارسة مهنة ما للارتقاء بمثالياتها وتدعيم رسالتها .

* أوضحت الوحدة أن الأخلاق بقوتها الذاتية لا تكون بديلاً عن القانون ولكن كلا من المسؤولية الأخلاقية والمسؤولية القانونية متكاملتان ولا يمكن الفصل بينهما في أي مهنة مهما كانت.

* وعُرفت الوحدة المهنة بأنها: "عمل يشغله الإنسان لمصلحته لدى الآخرين .

وعرفت أخلاقيات المهنة (Ethics) بأنها : "نظام المبادئ الأخلاقية وقواعد الممارسة التي أصبحت معياراً للسلوك المهني القويم، كما عُرِّفت بأنها: "مجموعة من المهام والأعمال والوظائف والمسؤوليات التي يتطلب أدائها امتلاك كفايات أدائية معينة تتطلب التعلم والتدريب في مؤسسات متخصصة".

* بينت الوحدة إن دراسة أخلاقيات المهنة تهدف إلى محاولة الضبط الإداري في الوظائف العمومية وضبط السلوك المهني والشخصي، وفهم الواجبات المهنية، وتغليب المصلحة العامة على الخاصة، وكذلك ضبط العلاقة بين الإدارة والعاملين بحيث تكون مبنية على الثقة المتبادلة، التي تساعد على إنجاز المهام وتحقيق الأهداف.

* تصنف الأخلاقيات المهنية الجامعية إلى أربعة مصادر رئيسة هي :
المصدر السياسي - المصدر الاجتماعي - المصدر الاقتصادي -
المصدر الإداري والتنظيمي .

* بينت الوحدة أن أخلاقيات المهنة في الإسلام مرتبطة ارتباطاً أساسياً وعضوياً و منطقياً بالعمل المدني و الدنيوي اليومي .

* أكدت الوحدة أن أخلاقيات المهنة ضرورة إدارية . وفي جانب العلاقة بين العاملين والإدارة بينت الوحدة أن التزام المديرين بالصدق والأمانة والعدل والوفاء والرحمة مع العاملين يؤدي إلى ثقة العاملين في الإدارة، وهو ما يؤدي إلى تحفيزهم على العمل وبوفر كثيراً من الوقت الضائع في الشائعات والشكوك والتفاوض. في جانب العلاقة بين العاملين بينت الوحدة أنه عندما يكون الصدق والتعاون الاحترام والأمانة هي الأخلاقيات المنتشرة بين العاملين وبعضهم البعض، فإن هذا يؤدي إلى تفجر طاقات العاملين لصالح العمل. أكدت الوحدة على أن الحرص على أخلاقيات المهنة هو أمر أخلاقي وديني وإداري. كما أكدت الوحدة على أن أخلاقيات المهنة ضرورة للتطور ، وتبادل الخبرات .

* لخصت الوحدة وسائل ترسيخ أخلاقيات المهنة كالتالي : تنمية الرقابة الذاتية، وضع الأنظمة الدقيقة التي تمنع الاجتهادات الفردية الخاطئة، القدوة الحسنة، تصحيح الفهم الديني والوطني للوظيفة، محاسبة المسؤولين ، والموظفين، والتقييم المستمر للموظفين .

* كما أوردت أهم عقبات تطبيق أخلاقيات المهنة : عدم تطبيق العقوبات، وغياب القدوة الحسنة، وضعف الحسّ الديني والوطني، وتغليب المصلحة الشخصية على المصلحة العامة، وعدم وجود ، أو وضوح ، أو تفعيل النظام، وفقدان روح التفاهم بين المسئول والموظفين، والإجباط الوظيفي.

* عدت الوحدة أسباب الانهيارات الأخلاقية للشركات والمؤسسات وهي : الضغوط التي يفرضها بعض المديرين على الشركة ليستمرروا في مناصبهم، الخوف والصمت إزاء تجاوزات الكبار في المؤسسة، وجود مجلس إدارة ضعيف تمزقه الخلافات والصراعات، والاعتقاد بأن حسن أداء بعض المهام يستلزم أحياناً اتخاذ أساليب غير أخلاقية.

* يمكن تنمية مهارات أخلاق المهنة لدى العاملين في المهن المختلفة عن طريق عقد الدورات للارتفاع بمستوى الأداء الوظيفي لدى الموظف في القطاعين الحكومي والخاص .

لمحة مسبقة عن الوحدة التالية

عزيزي الدارس, الوحدة التالية تأتي بعنوان " أخلاقيات المهنة للعاملين بحقول الحاسب الآلي المختلفة "وهي تتناول أخلاق المهنة في مجال التدريس، كما تتناول الوحدة تفاوت المسؤولية الوظيفية للمعلم في التقويم والامتحانات ، والأخلاق المهنية الواجبة في التقويم والامتحانات. كما تتناول مهنة البرمجة .

إجابات التدريبات

تدريب (1)

في الحالة الأولى تجد أن وعود المديرين للعاملين مُصدّقة، بينما في الحالة الثانية تجد أن الوعود غير مُصدّقة بل يكون الشك مُهيمناً على العلاقة بين العاملين والإدارة.

في الحالة الأولى تجد كثيراً من العاملين يستمر في العمل لسنوات عديدة طالما كان الدخل مقبولا، بينما في الحالة الثانية تجد العاملين يبحثون عن بديل باستمرار حتى وإن كان الدخل مرتفعاً. في الحالة الأولى تجد العامل سعيداً في عمله ولديه ولاء لهذه المنظمة المحترمة، بينما في الحالة الثانية تجد العلاقة مبنية على المقابل السريع لأن المقابل بعيد المدى غير مضمون. هذا الأمر يمتد تأثيره

إلى العمالة التي قد تتقدم لوظائف بالمنظمة. فالمنظمة التي تتعامل بطريقة أخلاقية مع موظفيها تجتذب كفاءات سوق العمالة بينما المنظمة التي لا تُبالي بهذه الأمور تُتفَرُّ الكثير من تلك الكفاءات. وتأثير ذلك على قدرات المنظمة غني عن التفصيل. كذلك فإن أسلوب تعامل المنظمة مع المتقدمين لوظائف يؤثر على الكفاءات التي تقبل التوظيف بها بل والتي تتقدم لها مستقبلاً.

تدريب (2)

أهم عقبات تطبيق أخلاقيات المهنة :

- عدم تطبيق العقوبات.
- فمن أمِن العقوبة أساء الأدب كما يقول المثل ، والعقوبة لا تتراد لذاتها ، بل لتقويم سلوك الأفراد والمسؤولين المنحرفين ، وإعطاء الآخرين صورة عن الجدية في تطبيق النظام .
- غياب القدوة الحسنة .
- ضعف الحسّ الديني والوطني : وتغليب المصلحة الشخصية على المصلحة العامة .
- عدم وجود ، أو وضوح ، أو تفعيل النظام .
- فقدان روح التفاهم بين المسئول والموظفين .
- الإحباط الوظيفي.

انتشرت في الآونة الأخيرة ظاهرة الإحباط الوظيفي والذي يصيب موظفي كل القطاعات سواء أكانت الحكومية أم الخاصة. وتختلف أسباب الإصابة باختلاف المزاج الإداري لدى كل من المديرين أو الموظفين، وفي بعض الأحيان مجلس إدارة الشركات والمؤسسات.

للأسف أصبحت الشكوى من هذه الظاهرة على كل لسان، والجميع يشتكي منها في كل يوم وفي كل وقت. وأصبح من الصعب أن يسعد الإنسان بوقته ويومه دون أن تتدخل تلك الظاهرة لتعرقل صفاء ذهنه وتدمر مزاجه وتبدأ الشتائم والألفاظ غير اللائقة تكال لإدارة المؤسسة والمدير المباشر .

تدريب (3)

بالطبع لا يخلو الأمر من تجاوزات ولكن المسائل المتعلقة بأخلاقيات المهنة تقابل بجزاءات رادعة وباحتقار من المجتمع. فمن الأشياء التي

تلاحظها أن الشخص المخالف لا يجلس وسط أقرانه لكي يحدثهم كيف كذب على الآخرين وكيف خدعهم لأن هذا سيقبل من قيمته في نظرهم ولا يأمن أن يفضحه أحدهم. ولا تجد شخصا يجلس وسط الناس ليفتخر بأنه متهرب من الضرائب أو أنه استطاع أن يخدع زملاءه أو مديره لأن هذا أيضا سيقابل بالاحتقار.

مسرد المصطلحات

❖ الأخلاق

شكل من أشكال **الوعي** الإنساني يقوم على ضبط وتنظيم سلوك الإنسان في كافة مجالات الحياة الاجتماعية بدون استثناء .

❖ أخلاقيات

تعني: "وثيقة تحدد المعايير الأخلاقية والسلوكية المهنية المطلوب أن يتبعها أفراد جمعية مهنية . وتعرف بأنها بيان المعايير المثالية لمهنة من المهن تتبناه جماعة مهنية أو مؤسسة لتوجيه أعضائها لتحمل مسؤولياتهم المهنية.

❖ المهنة

عمل يشغله الإنسان لمصلحته لدى الآخرين .

❖ الميثاق الأخلاقي للمهنة

الميثاق الأخلاقي لأي **مهنة** يضم القواعد المرشدة لممارسة مهنة ما للارتقاء بمثالياتها وتدعيم رسالتها .

❖ أخلاقيات المهنة

هي مجموعة القواعد والأسس التي يجب على المهني التمسك بها، والعمل بمقتضاها، ليكون ناجحاً في تعامله مع الناس وناجحاً في مهنته.

❖ آداب المهنة

هي مجموعة القواعد والأصول المتعارف عليها عند أصحاب المهنة الواحدة" وإن آداب المهنة في عموميتها تدور حول نقطتين هما: إتقان العمل، وتجنب القصور أو الإهمال فيه.

❖ YORUKI

مصطلح يشير إلى النزعة الذاتية للبحث عن الذات من خلال العمل. وهذه النزعة يشتهر بها اليابانيون بجديتهم الذاتية في أداء العمل ، حيث إن العمل هو وجود المواطن الياباني

❖ الانضباط

الانضباط لغة: رجل ضابط أي حازم، ويقصد به هنا الحزم في تنظيم الأمور، بمعنى اهتمام التقني بجميع الأنظمة المنظمة لمهنته والمحافظة عليها، سواء أكان ذلك في الأوقات أو التصرفات، أو الشكل.

❖ الإتيقان

الإتيقان لغة: رجل تقن حاذق، والمقصود هنا درجة إجادتك لمهنتك.

❖ الإنجاز

هو: إتمام المهمة أو العمل كما أُتفق.

المراجع

1) دليل المعلم في أخلاق المهنة، تأليف: أ.د. صديق عفيفي الناشر: المنظمة العربية للتنمية الإدارية.

**(2) أخلاق وآداب المهنة وأهميتها في الجامعة، تأليف:
أ.د. صديق عفيفي الناشر: المنظمة العربية للتنمية
الإدارية.**