

اخلاقيات المهنة

المحاضرة الاولى: الاخلاق

أ.د. عباس حسين مغير

الأخلاق:

هي منظومة قيم يعتبرها الناس بشكل عام جالبة للخير وطاردة للشر . وهي ما يتميز به الإنسان عن غيره. وقد قيل عنها إنها شكل من أشكال الوعي الإنساني كما تعتبر مجموعة من القيم والمبادئ تحرك الأشخاص والشعوب كالعدل والحرية والمساواة بحيث ترتقي إلى درجة أن تصبح مرجعية ثقافية لتلك الشعوب لتكون سنداً قانونياً تستقي منه الدول الأنظمة والقوانين. وهي السجايا والطباع والأحوال الباطنة التي تُدرك بالبصيرة والغريزة، وبالعكس يمكن اعتبار الخلق الحسن من أعمال القلوب وصفاته. فأعمال القلوب تختص بعمل القلب بينما الخُلق يكون قلبياً ويكون ظاهراً أيضاً.

والأخلاق هي دراسة، حيث يقيم السلوك الإنساني على ضوء القواعد الأخلاقية التي تضع معايير للسلوك، يضعها الإنسان لنفسه أو يعتبرها التزامات ومبادئ يمشي عليها وأيضاً واجبات تتم بداخلها أعماله أو هي محاولة لإزالة البعد المعنوي لعلم الأخلاق، وجعله عنصراً مكيفاً، أي أن الأخلاق هي محاولة التطبيق العلمي، والواقعي للمعاني التي يديرها علم الأخلاق بصفة نظرية، ومجردة. وتكون الأخلاق طاقماً من المعتقدات، أو المثاليات الموجهة، والتي تتخلل الفرد أو مجموعة من الناس في المجتمع.

قواعد الأخلاق

يقصد بقواعد الأخلاق مجموعة القيم والمبادئ التي تبرز المثل العليا التي يجب أن يتحلى بها الأفراد في سلوكهم . ومن أمثلة قواعد الأخلاق، القواعد التي تحض على فعل الخير كمساعدة المحتاجين والصدق في القول والوفاء بالعهد، والقواعد التي تنهى عن الشر كالكذب والتعرض لحقوق الغير. وقواعد الأخلاق في ضوء المعنى السابق تتفق مع قواعد القانون في أنها قواعد عامة مجردة توجه إلى كافة الناس دون تحديد، كما أنها تنظم سلوك الأفراد في المجتمع، فضلاً عن أنها مصحوبة بجزاء يوقع على من يخالفها. إن القواعد الأخلاقية في معناها الرسمي هي محاولة اي مؤسسة أن تضع قواعد القيم التي يجب يتبناها المنتسبين و تحدد ما هو صح وما هو خطأ. وهذه القواعد تُمثل المرشد عند إتخاذ أي قرار داخل المؤسسة . إن قواعد الأخلاق تضع المبادئ العامة التي تعتبر إرشادية و ليست إملائية

مصادر الاخلاق

الفطرة

فالإنسان مجبول ومفطور على حب الأخلاق الحسنة وكره الأخلاق السيئة. ومهما اختلف الناس -أفراداً أو أمماً- في تقييم بعض الأفعال وبعض التصرفات، فإن هناك فضائل وأخلاقاً يشتركون جميعاً في حبها واحترامها، كالصدق والأمانة والوفاء والإحسان والتواضع والعدل. وهناك رذائل وأخلاق سيئة يشترك الناس جميعاً في كراهيتها واستهجانها، كالظلم والعدوان والكبر والكذب والخيانة والغدر.. فاشترك الناس -بمختلف أجناسهم وأديانهم وأوطانهم وعصورهم وطبقاتهم وأحوالهم- في هذه الميول الخلقية، وتجذرها في نفوسهم وسلوكهم، دليل واضح على فطريتها وأصالتها فيهم

فلإنسان حاسة خلقية تعمل مثل حواسه الأخرى. بل إن هذه الحاسة الخلقية تعتبر من الحواس المميزة للإنسان. ولذلك وُصف الإنسان بأنه كائن أخلاقي، أو حيوان أخلاقي. بل يمكن

أن يقال: "إن الإنسان هو الكائن الأخلاقي الوحيد"، باعتبار "أن الإنسان لا يكون إنساناً مميّزاً من سائر الكائنات، بغير مثل أعلى يدين له بالولاء".
الدين

من المعلوم أن الأخلاق والتوجيهات الخلقية، هي الجزء الأعظم من جميع الأديان وتعاليمها. وفي جميع العصور وفي جميع الأمم، نجد الأخلاق قرينة الدين والتدين، ونجد الدين والتراث الديني، يشكلان -دائماً- أكبر مدد وأقوى سند للقيم الخلقية، وللمعايير الخلقية، وللممارسات الخلقية. فدعاة الأخلاق، وحُماة الأخلاق، هم الأنبياء وأوصيائهم. وإذا كانت الحيلة هي منبع الأخلاق المفطورة، فإن الدين هو مصدر الأخلاق المسطورة. فلا نعرف خلقاً حسناً يتمسك الناس به أو يذكرونه ويتطلعون إليه، إلا وهو منصوص عليه في الدين وفي التراث الديني

العرف الاجتماعي

في كل مجتمع، تتشكل عبر العصور أعراف وقيم، تكون محل تراض وتوافق عام، ومحلاً لاحترام والنزاهة، وتصبح جزءاً من المنظومة الأخلاقية للمجتمع، ويصبح انتهاكها والاستخفاف بها سلوكاً معيباً وربما معاقباً عليه. كما أن التمسك بها يكون خلقاً محموداً ومقدراً. وهذه الأخلاق العرفية والعادات الكريمة، يكون لها -في الأساس- استمدادٌ من المصدرين السابقين وتأثر بهما، ولكنها تستمد صيغتها العملية وتعبيراتها الظرفية، من الفكر والثقافة والتجربة البشرية -في هذه الناحية- تجسد الخصوصية الأخلاقية للأمم والشعوب، وللعهود والأحقاب التاريخية. ولذلك نجدها أكثر قابلية للاختلاف والتمايز بين الأمم، وأكثر خضوعاً للتغير عبر العصور، ولو بتدرج بطيء في الغالب

وهناك من يرى أن مصادر الأخلاق هي :

الذات:

وهي أول مصادر الأخلاقيات فالإنسان لا يسعى إلى تحقيق غاية ما إلا إذا كان لها صدى في نفسه

المصدر الديني:

عرفت الشريعة الإسلامية أخلاقيات الوظيفة العامة: « بأنها مجموعة من المبادئ والقواعد النابعة من القرآن الكريم والسنة النبوية والتي تشكل معياراً للسلوك الفردي لما هو واجب اتباعه، أو حرام أو مكروه واجب الابتعاد عنه »

الأسرة:

يُتأثر الإنسان سلوكه بالذي ورثه من أسرته وهذا السلوك يعبر عن واقع بيئته المعيشية وظروف حياته المادية.

المؤسسات التعليمية:

تستطيع هذه المؤسسات إن تلعب دوراً مهماً في إعداد الطلبة لدخول المجال الوظيفي، حيث تستطيع توجيههم وتوعيتهم وتدريبهم بعض المسائل في الدين والأخلاق والعلاقات العامة.

المجتمع :

إن المجتمع الذي تسوده قيم سياسية أو اجتماعية أو عقائدية متناقضة لا بد وان يتمثل أفراد هذه القيم.

القيادة القدوة :

إن القيادة الإدارية الناجحة هي التي تستطيع أن تبتث في الهياكل الجامدة روح الحياة عن طريق إشعار كل موظف في الإدارة بأنه عضو في جماعة تعمل متساندة ومجتمعة لتحقيق هدف معين.

القيم الاخلاقية

القيم عبارة عن مجموعة من الأحكام الانفعالية النابعة من العقل، والتي تقود الشخص نحو رغباته واتجاهاته، وتكتسب هذه القيم من المجتمع المحيط فيتشربها الشخص وتصبح هي المحرك لسلكياته العامة والخاصة، والقيم الأخلاقية عبارة عن نوع من أنواع القيم، تختص بجوانب الشخصية التي يصدر الفرد من خلالها الأحكام الخلقية التي تتوافق مع طبيعة الأعراف، والعادات، والتقاليد، والقوانين السائدة في البيئة التي يعيش فيها، وتكون هذه الأحكام متوافقة مع قناعات الشخص وضميره. ومن القيم الاخلاقية التي ذكرها امير المؤمنين علي بن ابي طالب عليه السلام في نهج البلاغة هي :

الحلم والورع.

الحلم والعقل والتعقل.

الصبر والثبات وضبط النفس.

رزانة الشخصية.

التواضع.

احترام آراء الآخرين ومشاورتهم.

حفظ كرامة الآخرين.

العفو والصفح.

الإحسان.

اهمية الاخلاق

١- صقل شخصية الفرد

تعتبر الأخلاق حدى مقومات شخصية المسلم؛ فهي تزرع في نفس صاحبها الرحمة والصدق والعدل والأمانة والحياء والعفة والتعاون والتكافل والإخلاص، والتواضع وغيرها من الأخلاق الحميدة، فالأخلاق الحسنة هي اللبنة الأساسية للفلاح والنجاح، قال تعالى: (قَدْ أَفْلَحَ مَنْ زَكَّاهَا* وَقَدْ خَابَ مَنْ دَسَّاهَا)، ، ويقول تعالى: (قَدْ أَفْلَحَ مَنْ تَزَكَّى* وَذَكَرَ اسْمَ رَبِّهِ فَصَلَّى)، والتزكية تعني تهذيب النفس باطناً وظاهراً في حركاته

٢- تحقيق السعادة في الدنيا والآخرة

إن سعادة الإنسان تكون على قدر امتثال المسلم بتعاليم الإسلام في سلوكه وأخلاقه، فالسعادة تكون في الإيمان بالله تعالى والعمل الصالح؛ حيث إن الالتزام بقواعد الأخلاق الإسلامية كفيل بتحقيق أكبر قدر ممكن من السعادة للفرد والجماعة، فأسس الأخلاق الإسلامية لم تهمل أي جانب من جوانب الحياة لتحقيق سعادة الفرد الذي يمارس فضائل الأخلاق ويجتنب رذائلها، كما أنها تعمل على تحقيق سعادة المجتمع من خلال تقوية أواصر المحبة والتعاون التي تنتج بين أفراد المجتمع نتيجة التعامل الخلق فيما بينهم. كما أن الإسلام لم يعد الخلق سلوكاً فقط، بل عده عبادة يؤدي عليها الإنسان، ومجالاً للتنافس بين العباد، وقد جاءت العديد من الأدلة الشرعية على ذلك، ومنها: قال الرسول -صلى الله عليه وآله وسلم-: (إِنْ أَحْبَبَكُمْ إِلَيَّ، وَأَقْرَبَكُمْ مِنِّي فِي الْآخِرَةِ مَجْلِسًا، أَحَاسِنُكُمْ أَخْلَاقًا، وَإِنْ أَبْغَضَكُمْ إِلَيَّ وَأَبْعَدَكُمْ مِنِّي فِي الْآخِرَةِ أَسْوَأُكُمْ أَخْلَاقًا، الثَّرَثَارُونَ الْمُتَفَيِّهُونَ الْمُتَشَدِّقُونَ). رتب الإسلام على حسن الخلق أجراً ثقيلاً في الميزان، قال - صلى الله عليه وآله وسلم-: (ما من شيء أثقل في الميزان من حسن الخلق). قال - صلى الله عليه وآله وسلم-: (إن المؤمن ليُدرِكُ بحسن خلقه درجة الصائم القائم)؛ أي أنه جعل حسن الخلق كأجر العبادات

الأساسية. سئل الرسول صلى الله عليه وآله وسلم عن أكثر ما يدخل الناس الجنة؟، فقال: (تقوى الله وحسن الخلق)؛ أي أن حسن الخلق وسيلة من وسائل دخول الجنة. وفي حديث آخر ضمن لصاحب الخلق دخول الجنة، بل الوصول إلى أعلى درجاتها، فقال: (أنا زعيم ببيت في ربض أطراف الجنة لمن ترك المراء وإن كان محققاً، وبيت في وسط الجنة لمن ترك الكذب وإن كان مازحاً، وبيت في أعلى الجنة لمن حسن خلقه).

٣- بث الطمأنينة في الأفراد والمجتمعات

إن حسن الأخلاق يبعث الطمأنينة في حياة الفرد، وفي حياة المجتمع، والثبات على الأخلاق مطلوب لأن الأمور بخواتيمها وبدون الاستقامة والثبات على الحق تقوت الثمرة، ولا يصل المسلم إلى الغاية، وكلما انتشرت الأخلاق في هذه الحياة انتشر الخير والأمن والأمان الفردي والاجتماعي، وتنتشر أيضاً الثقة المتبادلة والألفة والمحبة بين الناس، وكلما غابت الأخلاق عن هذه الحياة انتشر الشرور وزادت العداوة والبغضاء والنفور والتناحر من أجل المناصب، ومن أجل المادة والشهوات، والشرور سبب التعاسة والشقاء في حياة الفرد والجماعة.

٤- التفاهم بين الناس وتعميق الروابط المتينة

حيث إن الأخلاق الحسنة تقوي العلاقات بين الأفراد وتزيد الثقة بينهم، فيصبح الإنسان واثقاً بأخيه وبأنه لن يغشيه ولن يغتابه ولن يكذب عليه، فيطمئن إليه وتقوى علاقته به، كما ويصبح المجتمع بالأخلاق متمتعاً بالأمانة والنزاهة والإخلاص، فتقوى أواصر المحبة والمودة بين أفراد.

٥- نشر المودة بين الناس

إن انتشار الأخلاق الحسنة سبب من أسباب نشر المودة وإنهاء العداوة بين الناس، قال تعالى: (وَلَا تَسْتَوِي الْحَسَنَةُ وَلَا السَّيِّئَةُ ادْفَعْ بِالَّتِي هِيَ أَحْسَنُ فَإِذَا الَّذِي بَيْنَكَ وَبَيْنَهُ عَدَاوَةٌ كَأَنَّهُ وَلِيٌّ حَمِيمٌ)، ويفوز الإنسان بقلب أخيه بحس خلقه، قال النبي -صلى الله عليه وآله وسلم-: (إنكم لن تسعوا الناس بأموالكم، ولكن يسعهم منكم بسط الوجه، وحسن الخلق).

٦- تعد الأساس الذي تقوم عليه الأمم

تعتبر الأخلاق وسيلة مهمة للنهوض بالأمم، فالإنهيار الأخلاقي وظهور الأخلاق المذمومة كالظلم ونقض العهود والتناحر من أجل السلطة، هو السبب في تراجع الأمم وسقوطها، وعلى العكس فإن انتشار الأخلاق الحميدة في المجتمع يؤدي إلى خدمة الأمة والتعاون وتحقيق المساواة والعدالة الشاملة وتنفيذ العهود، وبالتالي يسود الأمن والاستقرار في المجتمع بأكمله، الأمر الذي يقود في المحصلة إلى تقدم الأمم ونجاحها. للأخلاق مكانة رفيعة في الإسلام، فهو يقوم على أربعة أصول: الإيمان، والأخلاق، والعبادات، والمعاملات، كما تم ذكر الأخلاق عدة مرات في القرآن الكريم وفي السنة النبوية الشريفة، وهذا دليل على أهمية الأخلاق الحسنة في حياتنا، وما تعكسه من أثر على الفرد والمجتمع؛ فهي تقوم بصقل شخصية الفرد، وتحقق السعادة في الدنيا والآخرة، وتبث الطمأنينة في الأفراد والمجتمع، وتزيد من التفاهم بين الناس وتعمق الروابط وتنتشر المودة بينهم، بالإضافة إلى أنها تعتبر الأساس الذي تقوم عليه الأمم.

اخلاقيات المهنة

المحاضرة الثانية: العمل والمهنة والحرفة

أ.د. عباس حسين مغير

العمل

يُعرفُ العملُ بأنه كلُّ نشاطٍ يُؤدِّي إلى تحصيلِ منفعةٍ مَالِيَّةٍ مُحدَّدة. ويُعرفُ العملُ أيضاً بأنه القيامُ بتحقيقِ هدفٍ ما عن طريقِ تطبيقِ مهمَّةٍ ضمنِ شروطٍ مُعيَّنة. ومِنَ التَّعَرِيفَاتِ الأخرى للعمل: هو مجموعةٌ مُترابطةٌ من المَهَامِ التي تتَّصلُ معاً بهدفٍ واحدٍ، يقومُ بها شخصٌ ما يُطلقُ عليه مُسمًى (مُوظَّف)، ويتمُّ عقدُ اتِّفاقٍ بينه وبين جهةِ العملِ التي تُقدِّمُ له أجراً مُقابلَ عمله في نهايةِ فترةٍ زمنيَّةٍ مُتفقٍ عليها مُسبقاً. ويعرفُ العملُ ايضاً: هو ما يقومُ به الإنسانُ من نشاطٍ انتاجي في وظيفةٍ او مهنةٍ او حرفةٍ فالنشاطُ هو جوهرُ العملِ سواء كان جسدياً ام ذهنيّاً وكذلك الانتاجُ سواء كان مادياً ام فكرياً" ويعرفُ كذلك بأنه مجموعةٌ محددةٌ من الواجباتِ والمسؤولياتِ التي تشترطُ توافرَ محدداتٍ معيَّنة في القائمِ بها وتسمحُ بتحقيقِ الهدفِ من ايجادها .

أهمية العمل في حياة الإنسان والمجتمع

يحتلُّ العملُ مكانةً مهمةً في حياة الإنسان فهو ميدانُ نشاطه المنتظمُ المنتجُ وهو ميدانُ أساسي بعد المدرسة تظهر فيه قدرات الفرد وكفاءاته ومهاراته وقد يكون المصدر الرئيس الذي يحصل بواسطته على المورد اللازم له للإنفاق من أجل معاشه ويشكل العمل في البيئة التي يعيش فيها جزءاً من حياته ثم إن العمل ميدان يجتمع فيه الفرد مع الآخرين كنوع من العلاقات الاجتماعية ويضاف إلى ذلك أن العمل يضع الفرد في مستوى اجتماعي اقتصادي معين ومما يزيد من أهمية العمل في حياة الفرد أنه قد يكون مصدر سعادته أو شقائه، فإذا كان العمل متناسياً مع قدراته وميوله وآماله كان مصدر سعادة له أما إذا وجد التنافر بين العمل وقدرات الفرد وآماله وميوله وطموحه كان مصدر شقائه.

ويُعدُّ العملُ الوسيلةُ التي تلبي حاجات المجتمع من ناحية الفرد المستهلك من جهة والمنتج من جهة أخرى، ومن ثمَّ لا بد من تنظيم الأفراد في الأعمال التي تلزم المجتمع. ومن أجل ذلك تهتم الدراسات الاقتصادية والاجتماعية بالبحث عن جدوى العمل في مختلف الميادين، فالعلوم التي تهتم بالعمل كثيرة ومتنوعة مثل علم النفس والفيزيولوجيا والطب والهندسة والاقتصاد والقانون وعلم الاجتماع وقد زادت هذه العناية مع تطور حياة الإنسان وتعقدها ومن ثم تطور شروط العمل ومتطلباته وتعقده.

العمل اللائق من وجهة النظر الاقتصادية هو العمل المنتج الذي تكون فيه الحقوق محمية يدر دخلاً كافياً مع توفر حماية اجتماعية كافية وهو يعني أيضاً العمل الكافي بمعنى أن تتوفر للجميع الإمكانيات التامة للوصول إلى فرص كسب الدخل وهو يفتح الطريق أمام التنمية الاقتصادية والاجتماعية أي الطريق الذي يمكن فيه تحقيق العمالة والدخل والحماية الاجتماعية من دون النيل من حقوق العمال ومن المعايير الاجتماعية. أما العمل اللائق من وجهة النظر الأخلاقية فيعني بذل الجهد لغاية اجتماعية تنتقي عنها المصالح الفردية، وتتجسد فيها مصالح الآخرين لضمان حقوقهم أو دفع الأذى عنهم أو جلب المنافع المادية والمعنوية لهم الأمر الذي يجعل أفراد المجتمع في تضافر وتساند وليس في صراع وتنافر.

مفهوم المهنة

تحتاج كلمة المهنة إلى استرداد معناها التاريخي بسبب الاستخدام المضخم لها، أي أن كلمة مهمة أصبحت غير دقيقة، حيث تُطلق على الرياضة ومجالات تصنيف الشعر، كما طالبت جميع الأعمال والأشغال بالحصول على مهنية الصفة بهدف اقتراح درجة من الكفاءة التي

تتجاوز مستوى الهواة، وفي الأصل يُطلق على كلمة المهنة في اللغة الإنجليزية professions ” “، والاسم ” professions ” مستمد من فعل لاتيني يدل على الاعتراف، أو إعلان شيء بشكلٍ علني، كما ينطوي هذا الاشتقاق اللغوي على معنى واضح، وهو السعي وراء سبل العيش التي تعتمد على المعرفة المتخصصة.

تعريف المهنة

يُمكن تعريف المهنة على أنها أي نوع من العمل الذي يحتاج إلى تدريب خاص أو مهارة معينة، وبشكلٍ أدق هي عبارة عن ممارسة تتطلب مجموعة معقدة من المعارف والمهارات التي يتم اكتسابها من خلال التعليم الرسمي والخبرة العملية وتعرف كذلك بأنهم مجموعة من الاعمال التي تتطلب مهارات معينة يؤديها الفرد من خلال ممارسات تدريبية بحيث تتضمن شروطاً واداباً معينة. لذلك فإن كل مهنة عمل ولكن ليس بالضرورة ان يكون كل عمل هو مهنة بمعنى ان العمل اعم والمهنة اخص.

يحدث كثير من الخلط بين المهنة والحرفة؛ حيث يعتقد الكثيرون أن المهنة هي الحرفة، وأن ما يقوم به المهني يمكن للحرفي القيام به، والعكس.

- لا بد أن يمتاز القائم بالحرفة (الحرفي) بالبراعة، والمهارة، والإتقان، والدقة فلا بد أن يكون لديه الممارسة الماهرة لمهنته عملياً.

- الحرفة هي نوع خاص من المهارة، وغالباً ما تكون صناعة باليد وبكثير من المهارة. وتعرف كذلك بأنها عمل يمارسه الانسان والذي يحتاج الى تدريب قصير

- المهنة هي نشاط يتمتع فيه الفرد بخبرة في مجال معين، ويحصل فيه على وظيفة تتطلب مستوى عالياً من المهارة أو التدريب.

- الحرفة تكون بالأصل مهنة مدفوعة الأجر عادة، قد تتطلب من الشخص الذي يحترفها أن يخضع لتدريب طويل ومكثف من إحدى الجهات كالجامعات، أو المعاهد، أو دورات تدريبية تحت إشراف خبراء.

اما الوظيفة فهي وحدة من وحدات العمل والتي تتكون من عدة أنشطة مجتمعة مع بعضها في المضمون والشكل بحيث يستطيع ان يقوم بها شخص واحد او اكثر. وتعرف ايضا بأنها: كيان نظامي يتضمن مجموعة من الواجبات والمسؤوليات التي توجب على شاغلها التزامات معينة مقابل تمتعه بالحقوق والامتيازات.

- هناك حقيقة هي أنه ليست كل وظيفة في العالم تنتج سلعاً قابلة للتسويق، وهذا هو الغرض من المهنة، فالمهنة قد تتعلق بإدارة الحرفة، ولكن الحرفة ينتج عنها سلع ومنتجات يمكن تسويقها.

سلوك العمل

يشير سلوك العمل Work Behavior إلى الأنشطة التي يؤديها الموظفون للوفاء بمسؤوليات وأهداف وظائفهم مجموعة من القواعد والقيم الأخلاقية التي تقوم بالتحكم في سلوكيات الجماعات والأشخاص وهي مجموعة من القيم الأخلاقية التي تساعد الأشخاص على التمييز بين السلوك الصحيح والسلوك الخاطئ داخل بيئة العمل

أنواع سلوكيات العمل

هناك أربعة أنواع رئيسية من سلوكيات العمل يجب تتبعها. يلعب كل نوع دوراً في سبب تصرف الموظف بالطريقة التي يتصرف بها في مكان العمل. من خلال فهم كل منها، يمكنك اكتساب المزيد من الفهم حول سلوكيات أعضاء فريقك، والأهم من ذلك، يمكنك تحديد كيفية ومكان بدء التغييرات التنظيمية الفعالة.

١- الأداء الوظيفي Job Performance

يركز الأداء الوظيفي على مدى جودة أداء الموظف لواجبات وظيفته. يمكن لأصحاب العمل تقييم جودة وكمية عمل الموظفين لتقييم الأداء العام للموظف.

٢- المواطنة التنظيمية Organizational Citizenship

بينما يركز الأداء الوظيفي على التنفيذ، تركز سلوكيات المواطنة التنظيمية (organizational citizenship behaviors OCBs) على السلوكيات الطوعية. ينفذ الموظفون هذه السلوكيات التطوعية لمساعدة الأفراد والشركة تتضمن بعض سلوكيات المواطنة التنظيمية التي قد يظهرها الموظف ما يلي : مساعدة زميل في الفريق على فهم مهمة و تقديم اقتراحات للإدارة حول كيفية تحسين عمليات سير العمل و المشاركة في المبادرات الثقافية.

٣- التغيب عن العمل Absenteeism

قد يشير غياب الموظف إلى أنواع التغييرات التي يجب على صاحب العمل إجراؤها في الوظيفة. على سبيل المثال، إذا كان الموظف غائباً في كثير من الأحيان بسبب الالتزامات العائلية، فقد ترغب في تقديم خيارات عمل مرنة (على سبيل المثال، عمل عن بعد/ عمل مختلط ما بين المكتب والمنزل أو ساعات عمل متنوعة) لمساعدة الموظف على الوفاء بمسؤوليات وظيفته بشكل مناسب.

كي يستطيع الإنسان بأن يصل إلى اختيار المهنة المثالية له لابد وأن يحرص إذاً على اتباع بعض المعايير والعوامل الهامة التي قد يتمثل أهمها في ضرورة إجراء التقييم الذاتي المبدئي للنفس للتعرف على أهم الميول والرغبات البارزة لديها، ثم يتم بعدها بعمل قائمة كبيرة تشتمل على أقرب الوظائف المناسبة له، وذلك لكي يستطيع التعرف على نقاط الضعف المتواجدة لديه ويعمل على حلها من خلال أخذ الدورات التدريبية المناسبة التي تؤهله في النهاية للإبداع في مثل هذه الوظيفة المختارة.

فقد يستغرق اختيار المسار الوظيفي الصحيح عدة أسابيع أو شهوراً أو حتى سنوات، وذلك على حسب تلك الأوقات والفترات التي يستغرقها الفرد في تعلم الخبرة والمهارة اللازمة لإثبات جدارته بها على النحو المثالي والمرغوب، ولعل من الأمور الهامة هنا أيضاً هو ضرورة تقبل الفرد لإحتمالية تغيير مهنته أو وظيفته الأساسية أكثر من مرة خلال حياته، وذلك حتى يصل في النهاية إلى الطريق والمسار الصحيح.

اخلاقيات المهنة

المحاضرة الثالثة: مفهوم اخلاقيات المهنة

أ.د. عباس حسين مغير

مفهوم اخلاقيات المهنة

ان امر اخلاقيات المهنة وضرورة تطبيقها والالتزام بها لا يتوقف على موظفي المؤسسات التربوية والصحية فقط بل يشمل جميع القطاعات وجميع الوظائف، لذا اصبح واجباً على المؤسسة التعليمية تربية وتنشئة الافراد على الالتزام بها . ويمكن ان نعرف اخلاقيات المهنة بأنها : مجموعة من المعايير الاجتماعية المقبولة التي يجب الالتزام بها من قبل صاحب المهنة اداءً وسلوكاً . او هي : مبادئ ومعايير محددة للسلوك لافراد المهنة الواحدة والتي يعتمد عليها المجتمع في تقييم ادائهم ايجاباً ام سلباً . ويعرفها اخرون بأنها: مجموعة من المبادئ والاسس والقيم الدينية المنبثقة من القرآن الكريم والسنة النبوية التي يحملها الفرد ويتمسك بها ويعمل بمقتضاها في المهنة .

وهناك تعريفات اخرى منها :

التعريف الأول: هي عبارة عن العديد من المبادئ والمعايير التي تدير سلوكيات وأداء الموظف وزملاء العمل في العمل المهني، وتتصل هذه المبادئ والمعايير بالتمييز بين ما هو صحيح أو خطأ في موقف معين أو نشاط مهني معين.

التعريف الثاني: هو عبارة عن العديد من القيم والأعراف والتقاليد التي يتفق ويشترك بها جميع العاملين في وظيفة ومؤسسة مهنية واحدة، بحيث تشتمل على جميع الحقوق والواجبات والأساسيات والقواعد الخاصة بالتعامل بينهم وتنظيم شؤونهم وواجباتهم تجاه العملية المهنية وتجاه بعضهم البعض، وتقوم هذه الأخلاقيات على تنظيم سلوك الموظف في إطار المهنة التي ينتمي لها.

التعريف الثالث: هي عبارة عن العديد من المبادئ أو الأسس المحددة التي يجب على جميع من ينتمي لوظيفة معينة أو مؤسسة مهنية معينة احترامها، ويمكن تصويرها على أنها تحليل وسائل تطبيق المعايير الأخلاقية للموظفين في قراراته المهنية الملموسة المتخذة من داخل المؤسسة المهني والتي تؤثر على قرارات الإدارة المهنية أو القرارات المهنية الخاصة بالمؤسسة المهنية كاملة.

المردودات الايجابية للالتزام بأخلاقيات المهنة

- 1- الالتزام بالمبادئ والأسس الأخلاقية للمهنة، وقواعد السلوك المهني سوف يؤدي إلى تنمية قدرات الموظفين وتحفيزه وبالتالي تنمية وتطوير الأداء المهني.
- 2- ضمان حرية الرأي والتفكير الإبداعي للموظفين سوف يعزز من الولاء المهني تجاه المؤسسة المهنية التي يعملون بها مما سيزيد من تنمية وتطوير الأداء المهني.
- 3- الالتزام بأخلاقيات المهنة يساهم في تحقيق التناسق بين المهام المهنية، والنتائج مما يزيد من عملية تحقيق تنمية وتطوير الأداء المهني.
- 4- تساهم أخلاقيات المهنة في تنمية الاستعداد المهني للمشاركة في إعداد واتخاذ القرارات المهنية الخاصة بالجميع.
- 5- تعتبر بمثابة وقاية للموظف من السلوكيات والقيم السلبية، وتزيد من ثقة الموظف بنفسه وعاداته المهنية الإيجابية
- 6- تعتبر من المعايير والقواعد الأساسية الخاصة بتعديل وتقويم تصرفات الموظف المهني في العمل والمؤسسات المهنية، من حيث توجيههم للطريق السليم في العملية المهنية من حيث تعاملهم واحترامهم للقوانين المهنية واحترامهم للعلاقات المهنية

أهمية تطبيق أخلاقيات العمل في المهن المختلفة

- إن الالتزام بهذه الأخلاقيات يعود بالفائدة على الفرد ، وكذلك المؤسسة التي يعمل بها ، حيث:
- ١- تعمل على خلق روح إيجابية وحالة من المنافسة الشريفة والتي بدورها تساعد على خلق بيئة مناسبة للتميز.
 - ٢- وجود علاقات حب وترايط بين أعضاء الشركة ، وإزالة الحواجز بين المدير وموظفيه مما يساعد على جعل العمل الجماعي أفضل وأكثر روعة.
 - ٣- إنجاز المزيد من الأعمال يحسن سمعة الشركة ويرفع مكانتها في السوق.
 - ٤- يمكن للفرد أن يثبت لنفسه سمعة طيبة بين مختلف المؤسسات، من خلال مدح مديره وزملائه في العمل على جديته والتزامه.
 - ٥- قريباً يصبح الموظف قادراً على الصعود بين المناصب ، والوصول إلى منصب رفيع في أقل وقت ممكن

خصائص أخلاقيات العمل

١- المصداقية و الإعتدالية

تعمل المصداقية جنباً إلى جنب مع أخلاقيات العمل الجيدة. إذا التزم أحد الأفراد ذو أخلاقيات عمل جيدة بالمواعيد، فإنهم يفعلون ذلك لأنهم يقدرون المواعيد. يرغب الأفراد ذو أخلاقيات عمل قوية غالباً في أن يظهروا أنه من الممكن الاعتماد عليهم. و لهذا السبب ، فإنهم يبذلون جهداً كبيراً لإثبات هذه الاعتمادية من خلال المصداقية و الأداء المستمر.

٢- الإخلاص في العمل

يكرس أولئك الذين يتمتعون بأخلاقيات عمل جيدة حياتهم لعملهم و سوف يفعلون أي شيء يمكنهم فعله لضمان تحقيق أداء جيد لهم. و كثيراً ما يؤدي هذا التفاني إلى عدم تغيير وظائفهم بسبب حماسهم لوظائفهم و مؤسساتهم. و كثيراً ما يعمل هؤلاء ساعات إضافية عكس ما هو متوقع ، مما يسهل على مدراءهم (او اصحاب العمل) ملاحظة مدى تفاني و إخلاص هؤلاء لعملهم.

٣- الإنتاجية التي لا نهاية لها

غالباً ما يكون الأفراد ذو أخلاقيات العمل الجيدة أكثر إنتاجية من غيرهم. و عادة ما يحصل هؤلاء على فرص كبيرة من العمل أكثر من أولئك الذين يفتقرون إلى أخلاقيات العمل. و يرجع المستوى العالي من الإنتاجية و لو بشكل جزئي إلى حقيقة أن أولئك الأشخاص يرغبون في الظهور كعمالة قوية. كلما كانوا أكثر إنتاجية، كلما عادت الفائدة على المؤسسة.

٤- التعاون و العمل الجماعي

يمكن أن يكون العمل التعاوني مفيداً للغاية في بيئة الأعمال المختلفة ، وهو أمر يعلمه الأفراد ذوو أخلاقيات العمل بشكل جيد. و لأنهم يدركون فائدة الممارسات التعاونية - مثل العمل الجماعي - فغالباً ما يبذلون كثيراً من الجهد في العمل بشكل جيد مع الآخرين. عادة ما يحترم هؤلاء الأفراد مديريهم بما فيه الكفاية للعمل مع أي شخص يقترن بهم بطريقة منتجة و مهذبة ، حتى إذا لم يستمتعوا بالعمل مع الأفراد المعنيين.

٥- الانضباط الذاتي

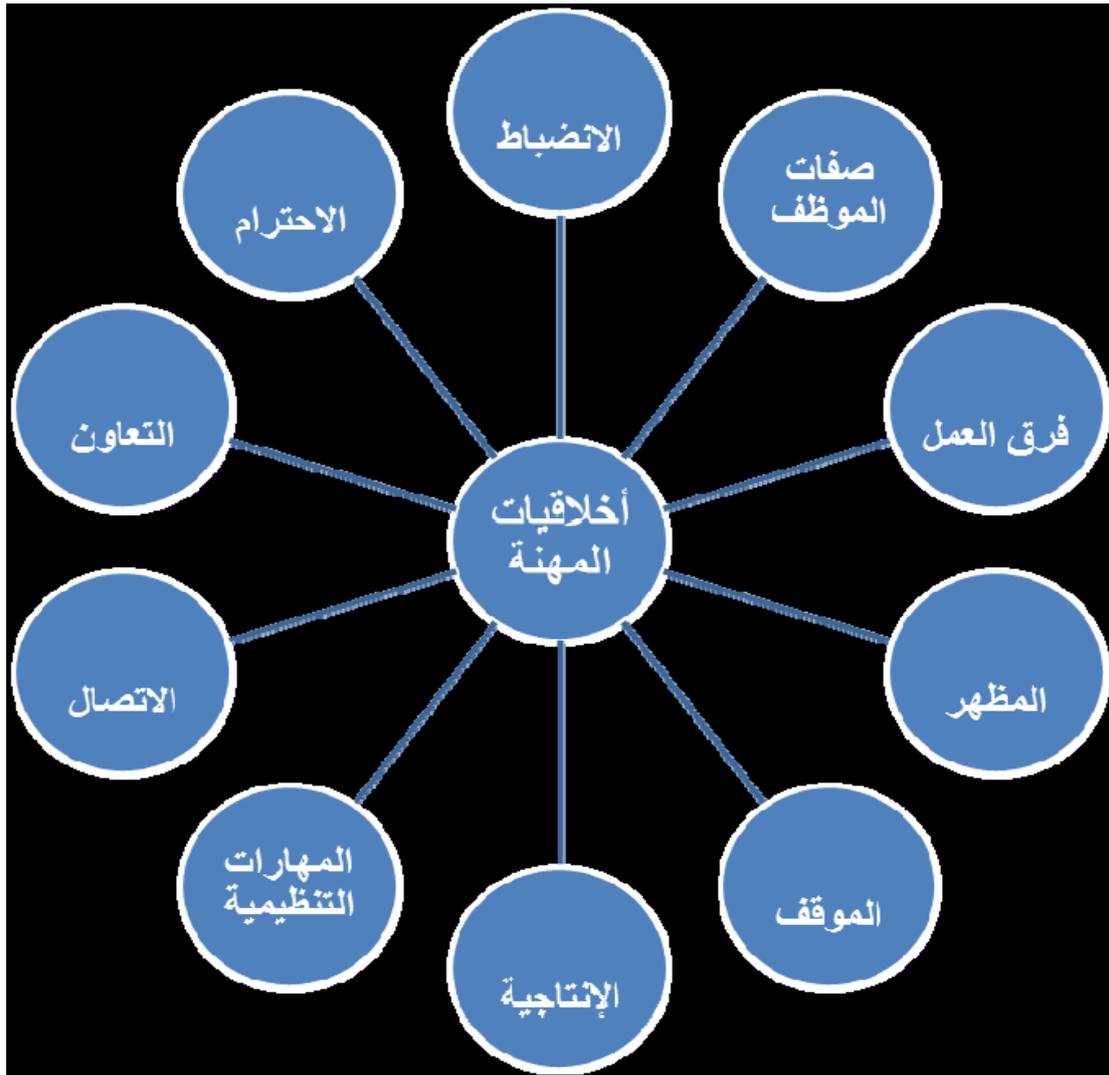
غالباً ما يمتلك أولئك ذوو أخلاقيات العمل الجيدة شخصية قوية بشكل عام. يعني هذا أنهم منضبطون ذاتياً يحفظون أنفسهم لإكمال المهام بدون تدخل الآخرين. كما أن هؤلاء غالباً مايكونون صادقين و جديرين بالثقة، لأن هذه السمات تناسب الموظفين ذي الجودة العالية. و لكي يثبت هؤلاء شخصيتهم القوية، يجسد هؤلاء الصفات الإيجابية بشكل يومي، فهم على الأرحح يميزون أنفسهم عن البقية.

صفات أخلاقيات المهنة

١. الطهارة والقدسية: عن طريق حسن السيرة والسلوك وجودة الأداء.
٢. الاستقامة: وما تقتضيه من المشورة والوفاء والصدق.
٣. التعاون: وما يستلزمه من تعميق معاني الأخوة والاحترام والصبر.
٤. الامانة: وما تشمله من عدم افشاء السر والاستغلال والكذب.
٥. المحبة: وما تشمله من معاني التواد والإحسان والإيثار.

خطوات المستوى المقبول من أخلاقيات المهنة

- وقد تم تحديد مجموعة من الخطوات يمر فيها الموظف حتى يصل إلى المستوى المقبول من أخلاقيات المهنة حسب ما تشير الأدبيات وهي:
١. الانضباط: بحيث أن الغياب والتأخر يعد من أهم العوامل المؤثرة على الأداء السلبي للموظف ويمكن للموظف الوصول إلى أعلى درجات الانضباط من خلال جعل وظيفته من أهم أولوياته، معرفة واجباته والخطوة الزمنية لإنجازها، ضبط الوقت، إعطاء لنفسه الراحة الكافية، وإعلام الجهات المعنية في حالة غيابه.
 ٢. صفات الموظف: فالمشرف يتوقع من الموظفين التعاون مع بعض لتحقيق أهداف العمل لذلك يجب على الموظف أن يحسن علاقته بالمؤسسة، بالوظيفة، وبزملاء العمل، ومن بين الصفات التي يجب أن تتوفر في الموظف: الولاء، الصدق، الثقة المتبادلة، التبادل والتعاون في إنجاز المهام، الأمانة، وروح المسؤولية.
 ٣. فرق العمل: بحيث تضمن فرق العمل إنجاز المهام بكفاءة وفعالية أكثر، تحقيق أهداف المؤسسة وأهداف الموظف من خلال كسبه لمعارف ومهارات جديدة، لذلك على الموظف احترام أعضاء فريق العمل، الالتزام بفعالية ضمن عمل الفريق، روح التضحية، فتح فرص التعلم وإعطاء مجال للآخرين للتعلم، وتحقيق أهداف المؤسسة، التحلي بالسلوكيات الإيجابية في علاقته مع أعضاء فريق العمل، والثقة في الآخرين.
 ٤. المظهر: بحيث أن مظهر الموظف يعطي صورة واضحة عن التزامه واحترامه للوظيفة، للمؤسسة، لزملائه الموظفين، للجهات العليا.
 ٥. المواقف: فيجب أن تكون للموظف مواقف إيجابية تعكس ثقته في نفسه.
 ٦. الإنتاجية: حيث يمكن للموظف من تحسين إنتاجيته من خلال احترام إجراءات العمل، إجراءات السلامة، وطرق استخدام موارد المؤسسة.
 ٧. المهارات التنظيمية: إذ يجب على الموظف إدارة وقته وتطوير مهاراته من خلال أداء مهامه في المؤسسة.
 ٨. الاتصال: فعلى الموظف أن يملك قدرات عالية على الاتصال الفعال مع الآخرين سواء كان الاتصال لفظياً أو غير لفظي بحيث يظهر ثقافة الاحترام والشعور بالآخرين.
 ٩. التعاون: من خلال علاقات عمل جيدة تعتمد على فعالية إدارة تبادل الأدوار والحل الجماعي لمشكلات العمل.
 ١٠. الاحترام: فلا يمكن أداء أي عمل مع الآخرين إذا لم يدرك الموظف سياسات احترامه لمن هم أعلى أو أقل منه في المستوى الوظيفي.



يبر
الدراسي

اخلاقيات المهنة

المحاضرة الرابعة: القيم واخلاقيات المهنة

أ.د. عباس حسين مغير

الامانة

عرفت الأمانة بأنها: تحمل المسؤولية، وتعرف أيضاً بأنها: تقديم الحق ونسبته إلى أهله، وهي ترك ما ليس بحق الإنسان مع القدرة على أخذه، لذا فهي خلق أصيل في النفس، لا يحتاج إلى رقابة الخلق، وهي تدل على إثبات الحق على هوى النفس، والأمانة صفة تشمل الواجبات الدينية، والأعمال الإنسانية، والأمانة تخالف الخيانة والغش والخداع والتزوير. وتدخل الأمانة في كل تعاملات العبد الدينية والدنيوية، ومثال ذلك: عقود التجارة، فتقوم على الأمانة من البائع في جودة السلعة، والأمانة من المشتري في أداء الثمن، وتدخل الأمانة في عقود الصناعة والزراعة، وتحمي من الغش والخداع والتزوير، والرجل الأمين مطلوب من الجميع حتى ولو لم يكن يتقن العمل، لكن أمانته في المال وإعطاء الحقوق وحفظها أفضل من الخائن الذي يتقن العمل. تظهر أمانة العامل من خلال محافظته على بعض السلوكيات التي تدل على أنه يتقي الله تعالى في الذي أوتمن عليه من وقت ومال وسلع، ومن مظاهر الأمانة في العمل ما يأتي تنفيذ العمل المطلوب منه بحسب المواصفات والشروط المطلوبة، ودون تقصير أو تعديل عليها بما ينقص من قيمتها أو يكلف صاحب العمل نفقات إضافية. أن يقوم بالعمل بنفسه؛ لأنه تم توظيفه في العمل بسبب مهارته في العمل، فليس له أن يكلف غيره بما أمّنه عليه الناس من العمل. أن يستثمر وقت العمل في العمل الذي تم توظيفه لأجله، ولا يضيقه في الحديث الجانبي أو في عمل خاص له. أن يحافظ على أدوات العمل؛ من أدوات صناعية، أو آلات كهربائية، فلا يتلفها بتقصير، ولا يستخدمها في غير ما خصصت له. المحافظة على سمعة مكان العمل، وعدم الانتقاص من صاحب العمل أو من مؤسسته التي يعمل بها. أن يحافظ على أسرار العمل، فلا يفشيها فيكون سبباً في خسارة المؤسسة لأعمالها. أن يلتزم بالتعليمات في العمل ولا يتحايل عليها. أن يساهم في إنشاء بيئة عمل فعالة ومتحابية ومتعاونة. ألا يكون سبباً في هروب العملاء وتركهم التعامل مع المؤسسة. أهمية الأمانة بالعمل تظهر أهمية خلق الأمانة في العمل بأنها صفة تجمع الخصال الحميدة؛ من الصدق، والوفاء، وكنم الأسرار، والبعد عن المال الحرام، والإخلاص للعمل وصاحب العمل، والرضا بالرزق، وعدم الطمع بأموال الآخرين، ومن كانت هذه صفاته فكل أصحاب العمل يبحثون عنه، ويرغبون في توظيفه؛ لأنه كنز وقليلون أمثاله. ولأهمية الأمانة في العمل تجد غير المؤمن يفتخر بأمانته في العمل، كما أن المؤمن لا يكون إلا أميناً؛ لأنها أول صفة للأتقياء والمرسلين، ولا يحمل الدعوة إلى الله تعالى إلا الأمانة، ولن تجد مجالاً من مجالات العمل إلا ويشترط الأمين فيه، ولا يُقبل الخائن حتى ولو كان من المتفوقين في عمله.

الأمانة بالعمل من القرآن هناك عددٌ من الآيات التي تذكر موضوع الأمانة وتحتّ عليها، يقول الله تعالى: (إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا) وهذا الأمر من الله تعالى في أداء الأمانة ويشمل كل الأمانات؛ ومنها: الأمانة في العمل، ويلاحظ أن الله تعالى قد جعلها أمراً واجب الاتباع وليس للعامل أن يقصر بها. جعل الله تعالى وفاء العامل بالعهد والأمانة في عمله من علامات المتقين الذين يحبهم الله تعالى، قال- تعالى:- (بَلَىٰ مَنْ أَوْفَىٰ بِعَهْدِهِ وَاتَّقَىٰ فَإِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَّقِينَ). توعّد الله تعالى من يفرطون بأماناتهم وعهدهم في أعمالهم بالعذاب في الآخرة، ولن يكلمهم الله تعالى، ولا يطهرهم من خيانتهم، فقد قال تعالى: (إِنَّ الَّذِينَ يَشْتَرُونَ بِعَهْدِ اللَّهِ وَأَيْمَانِهِمْ ثَمَنًا قَلِيلًا أُولَٰئِكَ لَا خَلَاقَ لَهُمْ فِي الْآخِرَةِ وَلَا يُكَلِّمُهُمُ اللَّهُ وَلَا يَنْظُرُ إِلَيْهِمْ يَوْمَ الْقِيَامَةِ وَلَا يُرَكِّبُهُمْ وَلَهُمْ عَذَابٌ أَلِيمٌ).

الصدق

تعريف الصدق في العمل الصدق لغة: هو ضد الكذب، والصادق لا يخون، فهو صادق ومصداق في وعده، وهو الذي يصدق قوله بالعمل، والصدق اصطلاحاً: هو من الصفات والأخلاق الحميدة التي يتحلى بها الإنسان، قال تعالى: (لَيَجْزِيَنَّ اللَّهُ الصَّادِقِينَ بِصِدْقِهِمْ)، والصدق في العمل: مطابقة فعل الانسان لقوله فتكون اعماله الظاهرة ترجمة صادقة لما يضمره في قلبه . علما ان الصدق يوفر ثقة كبيرة بين العمال وصاحب العمل وبينهم وبين افراد المجتمع مما يزيد البركة والتوفيق في الاعمال. آثار الصدق في العمل تظهر على الصادق في عقيدته وعبادته وسلوكه وأخلاقه آثار بسبب صدقه النابع من القلب، ومن هذه الآثار: سلامة اعتقاد الصادق: حيث يبتعد الصادق عما يلوث قلبه، ويبتعد عن الشرك ما خفي منه وما ظهر. بذل ما في وسعه لنصرة الدين: حيث يبذل الصادق جهده وماله وعمره في سبيل نصرته هذا الدين؛ لأن نيته الصادقة تجعله مخلصاً لدينه وعمله. الصادق تكون همته عالية: حيث إن الصادق همه رضا ربه، وعزيمته عالية، فيسير ولا يخاف من أي شيء، ويعمر وقته بالطاعات، ويشغل نفسه بالقرب من الله عز وجل. الصادق يجبر تقصيره ويستدرك ذلك: عندما تمر فترة على الصادق يشعر بتقصيره بها، فإنه سرعان ما يجبر ذلك التقصير، وعندما يذنب يعود إلى الطريق الصحيح بسرعة، ويقلع عن ذنبه ويندم، ويخرج من غفلته؛ بسبب صدقه. حب الصالحين وصحبة الصادقين: الصادق لا يطيق مصاحبة من هم في غفلة، ويضيق منهم، إلا إن كان يريد نصحتهم، وينشر الخير بينهم، فالمرء على دين خليله، قال تعالى: (يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَكُونُوا مَعَ الصَّادِقِينَ)، والصدوق الصالح نعمة من الله، فيستعين به لطاعة الله ومرضاته. الثبات والبقاء على استقامة في العمل: حيث إن الصادق تبقى مبادئه ثابتة راسخة، لا تغريه الفتن، ويبقى بعيداً عن الشهوات. البعد عن كل أمر مريب: حيث إن الصدق منجاة، وفي الكذب تكون الريبة. يبارك الله عز وجل للصادق في البيع والشراء. وفاء الصادق بالعقود والعهود. فضل الصدق في العمل يرى الصادق فضل الصدق في حياته، ففي العمل يدفعه صدقه إلى الأمام، وينال أعلى الدرجات؛ لأن الصادق يحصل على ثقة من حوله، فيأتمنوه على أعمالهم، والصادق ينجيه الله من كل محنة يقع بها، ويجد أثر ذلك في عمله، فلا يصعب عليه أمراً" إلا ويجد طريقاً لحله. والصادقون مقرون ذكرهم بذكر الله عز وجل، والكاذبون مُبعدون من رحمة الله، ولا يرد لفظ الكذب مع ذكر الله، فلا يذكرون الله إلا قليلاً، قال تعالى: (وَإِذَا قَامُوا إِلَى الصَّلَاةِ قَامُوا كُسَالَى يُرَاءُونَ النَّاسَ وَلَا يَذْكُرُونَ اللَّهَ إِلَّا قَلِيلًا). والصادق يتقن عمله، ولا يقول إلا الحق، وعندما يتولى شيئاً يقوم به على أكمل وجه، ويعلم أن ثمرة صدقه وإتقانه لعمله هي الجنة، ومحبة الله عز وجل، وينجيه الله، فلا يكون في مأزق إلا نجاه صدقه. والصدق انواع اهمها الصدق في الوعد والصدق في القول والصدق في نقل الاخبار والصدق في اداء الشهادة والصدق في المعاملة ز والصدق من الاخلاق القابلة للاكتساب والتنمية ويمكن تدريب الافراد وتربيتهم عليه وحثهم على تجنب الكذب لما له من اثار سلبية على النفس .قال الله تعالى (انما يفترى الكذب الذين لا يؤمنون بآيات الله واولئك هم الكاذبون)



النصح

النصح: إخلاص العمل عن شوائب الفساد. والنصيحة: هي الدعاء إلى ما فيه الصلاح، والنهي عما فيه الفساد حيث قال تعالى حكاية عن نوح عليه السلام: قَالَ يَا قَوْمِ لَيْسَ بِي ضَلَالَةٌ وَلَكِنِّي رَسُولٌ مِّن رَّبِّ الْعَالَمِينَ أُبَلِّغُكُمْ رِسَالَاتِ رَبِّي وَأَنْصَحُ لَكُمْ وَأَعْلَمُ مِنَ اللَّهِ مَا لَا تَعْلَمُونَ أي : وظيفتي تبليغكم، ببيان توحيده وأوامره ونواهيه، على وجه النصيحة لكم والشفقة عليكم . وقال سبحانه حكاية عن هود عليه السلام: قَالَ يَا قَوْمِ لَيْسَ بِي سَفَاهَةٌ وَلَكِنِّي رَسُولٌ مِّن رَّبِّ الْعَالَمِينَ أُبَلِّغُكُمْ رِسَالَاتِ رَبِّي وَأَنَا لَكُمْ نَاصِحٌ أَمِينٌ أي: ناصح لكم فيما أدعوكم إليه، أمين على ما أقول لكم لا أكذب فيه. وقوله تعالى أيضاً حكاية عن صالح عليه السلام: يَا قَوْمِ لَقَدْ أَبْلَغْتُكُمْ رَسُولًا

رَبِّي وَنَصَحْتُ لَكُمْ. وكذلك قوله تعالى حكاية عن شعيب عليه السلام: لَقَدْ أْبَلَّغْتُكُمْ رِسَالَاتِ رَبِّي وَنَصَحْتُ لَكُمْ.

فهذه النصوص القرآنية تفيد أن النَّصِيحَةَ من أبلغ ما يوجهها الأنبياء عليهم السلام إلى قومهم، وأنها تؤدي ثمارها في حالة السلب والإيجاب بالنسبة للنَّاصِح، فإن قبلها القوم، عاد نفعها عليه وعليهم في الدنيا والآخرة، وإن رفضوها، فالنتيجة الحتمية هي العذاب لهم، والأجر للنَّاصِح. إذا فكلُّ ناصِح فهو مأجور على نصيحته مهما كانت النتائج، وذلك إذا خلصت نيته، وعمل بتوجيهات الله سبحانه وتعالى

قال رسول الله (ص): حق المسلم على المسلم ست. قيل: ما هن يا رسول الله؟ قال: إذا لقينته فسلم عليه، وإذا دعاك فأجبه، وإذا استنصحك فانصح له، وإذا عطس فحمد الله فشمته وإذا مرض فعده، وإذا مات فاتبعه. قوله: وإذا استنصحك فانصح له ((أي: إذا استشارك في عمل من الأعمال: هل يعمل أم لا، فانصح له بما تحبُّه لنفسك. فإن كان العمل نافعاً من كلِّ وجه، فحثه على فعله، وإن كان مضرّاً، فحذره منه، وإن احتوى على نفع وضرر، فاشرح له ذلك، ووازن بين المصالح والمفاسد).

أن النصيحة والتعبير يشتركان في أن كلاً منهما ذكر للإنسان بما يكره ذكره، ويفترقان في أن النصيحة فيها مصلحةٌ لعامة المسلمين أو لخاصتهم أو مصلحة المنصوح نفسه، أما التعبير فالمقصود منه مجرد الذم والعيب، وإظهار السوء وإشاعته وإن ظهر في قالب النصح

فوائد النصيحة

- ١- النَّصِيحَةُ لبُّ الدين، وجوهر الإيمان.
- ٢- النصيحة دليل حبِّ الخير للآخرين، وبغض الشرِّ لهم.
- ٣- تكثير الأوصاب؛ إذ إنه يؤمن منه الجانب، وتقليل الحساد؛ إذ إنه لا يحب لغيره الشر والفساد.
- ٤- صلاح المجتمع؛ إذ تشاع فيه الفضيلة، وتستر فيه الرذيلة.
- ٥- إحلال الرحمة، والوداد مكان القسوة والشقاق.
- ٦- من قام بها على وجهها يستحق الإكرام لا اللوم والتقريع.

العدل

العدل هو استعمال الأمور في مواضعها، وأوقاتها، ووجوهها، ومقاديرها، من غير اسراف، ولا تقصير، ولا تأخير. قال الله تعالى: إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَاءِ ذِي الْقُرْبَى وَيَنْهَى عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ. (فالعَدل الذي أمر الله به، يشمل العدل في حقِّه، وفي حق عباده، فالعدل في ذلك أداء الحقوق كاملة موفرة؛ بأن يؤدي العبد ما أوجب الله عليه من الحقوق المالية والبدنية والمركبة منهما في حقِّه وحقِّ عباده، ويعامل الخلق بالعدل التام

للعدل في اداء الوظيفة جوانب عديدة منها :

- ١- العدل في تعامل الرئيس من المرؤوسين
- ٢- العدل في تعامل الموظف مع رئيسه
- ٣- العدل بين الموظفين بعضهم مع بعض
- ٤- العدل في تعامل الموظف مع المراجعين بحيث يعطي لكل ذي حق حقه فلا يميز احد من المراجعين عن الاخر لتجنب المحسوبية ولايجوز للموظف ان يقدم اقاربه او معارفه عن المراجعين الاخرين .

حسن التعامل

أن حسن المعاملة واجب شرعيّ، يدل على ذلك قول المولى سبحانه وتعالى «...وَقُولُوا لِلنَّاسِ حُسْنًا...»، وقول النبي الكريم (صلى الله عليه وآله وسلم): (إنكم لا تسعون الناس بأموالكم، وليسعهم منكم بسط الوجه، وحسن الخلق) وحسن المعاملة يحتاجه الموظف مع رؤسائه وزملائه ومرؤوسيه، وكذلك المراجعين، وكل من يتعامل معهم؛ فالرؤساء والمديرون في العمل لهم حق المعاملة الحسنة؛ لأنهم أقدر وأكثر خبرةً في العمل غالباً، وحسن التعامل معهم يظهر في تنفيذ رغباتهم وتعليماتهم، ويجب على الموظف إحسان الظنّ بهم، وحسن التعامل معهم، فإذا سادت تلك الروح الإيجابية في العلاقة بين الرئيس والموظفين انعكس ذلك تلقائياً على كسر الروتين الوظيفي، وإشاعة روح المحبة والألفة في العمل.

والمروءسون لهم حق المعاملة الحسنة؛ لأنهم مساعدون للرئيس والمدير في عمله، فلولاهم ما استطاع الرئيس أن ينجز مهامه، ومن المنطقي أن يكون الرئيس والمدير قُدوةً لموظفيه ومرؤوسيه في التعامل الحسن، فإذا كان يتعامل معهم بالملاطفة والتبسم وترك التكلّف، وتسهيل المهمات، والتغاضي عن الهفوات، والصدق والعدل، فإنهم سيكونون كذلك مع بعضهم، ومع غيرهم، بل سيظهر مردود ذلك في عملهم وإنتاجهم في حسن معاملتهم لمراجعيتهم. والمراجعون لهم حق المعاملة الحسنة؛ لأنهم المقياس الذي يقاس به نجاح المؤسسة أو الشركة، فانطباعهم عن المؤسسة أو المصلحة يعكس رأيهم في تعامل موظفيها، ولأنهم أصحاب حاجة، فإن لم تستطع أن تقضي لهم حاجتهم فلا أقلّ من أن ينصرفوا مسرورين بما وجدوه منك من حسن التعامل. إن حسن التعامل مع الآخرين هو المفتاح السحري الذي تستطيع من خلاله كموظف أو قيادي أن تكسب قلوب من حولك، مع أن ذلك لا يكلف شيئاً كثيراً، ولكن آثاره عظيمة جداً على مستوى الفرد والمؤسسة والمجتمع.

إتقان العمل

إتقان العمل : يعني الاداء المتكامل لشخص محترف في مجال عمله ، وهو من الأمور التي حثّ الدين الإسلاميّ عليه، وأمر العامل بأن يتحرى الدقة والإتقان في عمله، ومن لم يقم بعمله على الوجه الذي طلبه صاحب العمل اعتبره الدين غاشياً في عمله، ولم يستحق الأجر المدفوع له، قال رسول الله "صلى الله عليه وآله وسلم": (إن الله تعالى يُحبُّ إذا عمل أحدكم عملاً أن يتقنه).

معنى كلمة إتقان هو الفعل الذي يصدر من الإنسان أثناء قيامه بعمله، حتى يتسنى له اكتساب الخبرات والمهارات اللازمة لإنهاء العمل الذي يقوم به، بهدف خدمة مجتمعه الذي يعيش فيه. إتقان العمل: القيام بالعمل المراد إنجازه، والانتهاء منه بأفضل صورة وعلى أتمّ وجه، ويكون ذلك ببذل الجهد، والبعد عن التراخي في العمل. لفظ إتقان هو مصدر لكلمة اتقن، أي بمعنى أنجز العمل بإحكام وبمُنتهى الدقة.

يعد الإسلام إتقان العمل وسيلةً من وسائل المسلم للرزق الحلال، بل إنّه عبادة خالصة؛ فالدين الإسلامي يدعو المسلم إلى العمل والانطلاق، وعدم الفتور والكسل، فعلى المسلم أن يكون إنساناً إيجابياً ينطلق في هذه الدنيا نشيطاً طالباً الرزق من الله وما يُعده له من الخير الكثير، وهذا الخير لا يأتيه إلا بالعمل المتواصل، وأن يستشعر المسلم مراقبة الله تعالى في كل خطوة يخطوها في عمله، وأن يُؤدّي العمل الذي بين يديه على أتمّ وجه وأحسن حال، فالعمل في الدين الإسلامي عبادة، وقد أخبر بذلك الله سبحانه وتعالى في كتابه الكريم، وذكره رسوله "صلى الله عليه وآله وسلم" - بكل أنواعه ومختلف مجالاته المباحة، وهذه العبادة يُوجر عليها المسلم إن قام بها وأداها بحقّها، وأخلص في عمله بكل ما آتاه الله من قوة وعزيمة صادقة.

اخلاقيات المهنة

المحاضرة الخامسة: السلوك غير الاخلاقي في المهنة

أ.د. عباس حسين مغير

تعريف السلوك الأخلاقي في العمل:

السلوك الأخلاقي هو مجموعة من المبادئ والمعايير التي تحدد السلوك (ما هو التصرف الصحيح وما هو التصرف الخاطئ) والواجبات المهنية لأفراد المهنة لواحدة (من خلال مدونة خاصة بكل جهة عمل يوقع عليها الموظفون عند قبولهم في العمل ويلتزمون بها). كما يعبر عن هو الالتزام بحقوق المجتمع والفضائل، وهو مقياس الصواب والخطأ الذي يخبرنا بما يجب أن نفعله وما يجب أن نمتنع عنه، مثل الامتناع عن القتل والسرقة والاحتيال، والالتزام بالفضائل مثل الصدق والأمانة والولاء والتعاطف، وتأمين عمل جيد حيث يعتبر سلوك الفرد من أهم معايير قبوله في عمل ما، فهو يحدد سلوكه المستقبلي في العمل. أهداف السلوك الأخلاقي في العمل تكمن أهداف السلوك الأخلاقي في العمل فيما يأتي: ضبط السلوك المهني الشخصي. توضيح الواجبات المهنية للأفراد وتطبيق نظام العقوبات والحوافز وذلك لتفادي المظاهر السلوكية المحظورة. منع بعض الإدارات من التعامل مع الموظفين بأسلوب تسلطي. تحسين علاقة الأفراد وذلك بتنظيم التعامل فيما بينهم، والذي ينعكس إيجاباً على المجتمع حيث يؤدي إلى التماسك والنظام والتقدم للجميع. فوائد السلوك الأخلاقي في مكان العمل يعود تطبيق مبدأ السلوك الأخلاقي في العمل بالعديد من الفوائد على العمل نفسه وعلى الموظفين، وفيما يأتي أهم هذه الفوائد: خدمة مصالح جميع الأطراف. تجنب الإضرار بسمعة العمل والذي ينعكس سلباً على تقبل المجتمع لها. إدراك السلوك الأخلاقي من قبل الموظفين من خلال مدونة السلوك. زيادة أداء الموظف والرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي والثقة.

اما ما يتعلق بالسلوك غير الاخلاقي في المهنة ، فإن الانحراف الاخلاقي قد يكون انتهاكاً للقوانين والقواعد التي تحكم علاقة الافراد ببعضهم او يكون انتهاكاً للعادات والقيم والتقاليد الاجتماعية وسوف تتناول منها الفساد الاداري والرشوة والغش .

الفساد الاداري

الفساد الإداري هو استغلال منصب ما، من أجل القيام بأعمال وخدمات لمجموعة من الأشخاص، بشرط الحصول على مقابل مادي لذلك، ويُعرف أيضاً، بأنه: الاستخدام السيئ للوظيفة، وعدم تطبيقها بأسلوب مناسب، ولا يعتمد الفساد الإداري على وظيفة معينة، بل على طبيعة الشخص الذي يقبل الحافز نحو الفساد، ويرتبط عادةً بقبول الرشوة، وهي عبارة عن مقابل يحصل عليه الشخص لإتمام عمل ما دون وجه حق، أي بالاحتيال على قوانين العمل من أجل تمرير شيء ما، يحقق مصلحة لفرد، أو مجموعة من الأفراد، على حساب أفراد آخرين .

ويعرف ايضاً : انه مجموعة من الاعمال المخالفة للقوانين والهادفة الى التأثير على سير الادارة العامة او قراراتها او انشطتها بهدف الاستفادة المادية المباشرة او الانتفاع غير المباشر . او هو سوء استخدام السلطة من قبل الموظف المعني في القطاع العام او الخاص من اجل تحقيق مكاسب خاصة (معنوية او مادية) بمختلف الوسائل غير المشروعة نظامياً بصورة سرية او علنية.

أنواع الفساد الإداري:

يقسم الفساد الإداري إلى أربع مجموعات، وهي:

أولاً: الانحرافات التنظيمية: ويقصد بها تلك المخالفات التي تصدر عن الموظف في أثناء تأديته لمهام وظيفته والتي تتعلق بصفة أساسية بالعمل، ومن أهمها :

- ١ . عدم احترام العمل .
- ٢ . امتناع الموظف عن أداء العمل المطلوب منه .
- ٣ . التراخي .
- ٤ . عدم الالتزام بأوامر وتعليمات الرؤساء .
- ٥ . السلبية .
- ٦ . عدم تحمل المسؤولية .
- ٧ . إفساء أسرار العمل .

ثانياً: الانحرافات السلوكية: ويقصد بها تلك المخالفات الإدارية التي يرتكبها الموظف وتتعلق بمسلكه الشخصي وتصرفه، ومن أهمها:

- ١- عدم المحافظة على كرامة الوظيفة : ومن صور ذلك : ارتكاب الموظف لفعل مذلّ بالحياء في العمل كاستعمال المخدرات أو التورط في جرائم أخلاقية.
- ٢- سوء استعمال السلطة: ومن صور ذلك : تقديم الخدمات الشخصية ،وتسهيل الأمور وتجاوز اعتبارات العدالة الموضوعية في منح أقارب أو معارف المسؤولين ما يطلب منهم .
- ٣- المحسوبية : ويترتب على شيوع ظاهرة المحسوبية شغل الوظائف العامة بأشخاص غير مؤهلين مما يؤثر على انخفاض كفاءة الإدارة في تقديم الخدمات وزيادة الإنتاج.
- ٤- الوساطة: فيستعمل بعض الموظفين الوساطة شكلاً من أشكال تبادل المصالح.

ثالثاً: الانحرافات المالية: ويقصد بها المخالفات المالية والإدارية التي تتصل بسير العمل المنوط بالموظف، وتتمثل هذه المخالفات فيما يلي:

- ١- مخالفة القواعد والأحكام المالية المنصوص عليها داخل المنظمة .
- ٢- فرض المغارم: وتعني قيام الموظف بتسخير سلطة وظيفته للانتفاع من الأعمال الموكلة إليه في فرض الإتاوة على بعض الأشخاص، أو استخدام القوة البشرية الحكومية من العمال والموظفين في الأمور الشخصية في غير الأعمال الرسمية المخصصة لهم .
- ٣- الإسراف في استخدام المال العام: ومن صورته: تبديد الأموال العامة في الإنفاق على الأبنية والأثاث، والمبالغة في استخدام المقتنيات العامة في الأمور الشخصية، وإقامة الحفلات والدعيات ببذخ.

رابعاً: الانحرافات الجنائية: ومن أكثرها: الرشوة، واختلاس المال العام، والتزوير.

نظريات حول الفساد الإداري

- توجد مجموعة من النظريات الفكرية، التي صاغت أفكار حول الفساد الإداري، وهي:
- ١- النظرية الأخلاقية: تشير هذه النظرية إلى أن الفساد يعد عاملاً من العوامل المؤثرة في الأخلاق، ويظهر في السلوك الذي يتبعه الموظف أثناء عمله.
 - ٢- النظرية الوظيفية: تشير هذه النظرية إلى أنه ليس بالضرورة أن يكون الموظف الفاسد ذا أخلاق غير جيدة، بل الفساد هو عدم احترام القواعد، والقوانين الوظيفية.
 - ٣- النظرية الثقافية: تشير هذه النظرية إلى أن للفساد أسباباً وعوامل خاصة به، وتؤدي إلى حدوث نتائج ترتبط به، وإذا كان أحد الموظفين أو فرع في المؤسسة يتصف بالفساد فليس ضرورياً أن تكون كامل المؤسسة فاسدة.
 - ٤- النظرية الحضارية: تشير هذه النظرية إلى تأثير العوامل المحيطة في الموظف، مثل: السياسات الاقتصادية، والاجتماعية، والتي تدفعه للجوء إلى الفساد كوسيلة تساعد على علاج نقص يعاني منه، وفي الغالب يكون نقصاً مادياً.

الرشوة

مفهوم الرشوة

الرشوة هي آفة قديمة حديثة يكاد لا يخلو أي مجتمع منها، وهي نوع من أنواع الفساد، وهي قيام شخصٌ بدفع مبلغ من المال لموظفٍ ما من أجل الحصول على حق ليس له، أو بهدف التهرب من واجب عليه القيام به، فهي طريقة غير مشروعة لكسب المال باستغلال المنصب أو المركز أو المكانة الاجتماعية، وقد عرفها الجرجاني رحمه الله بقوله: "ما يعطى لإبطال حق أو لإحقاق باطل"، والرشوة تعد من أسباب غضب الله تعالى، والخسران والهلاك في الدنيا والآخرة، جاء في الحديث: (لَعَنَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ الرَّاشِيَّ وَالْمُرْتَشِيَّ فِي الْحُكْمِ). أسباب الرشوة تتعدد الأسباب التي تؤدي إلى الرشوة، بيان أبرزها كما يلي: ضعف الوازع الديني وانعدام الأخلاق. قلة التوكل على الله، وكذلك انعدام الثقة في رزقه سبحانه وتعالى. انخفاض المستوى المعيشي لدى بعض الأشخاص وخصوصاً الموظفين الذي يعملون في المؤسسات الحكومية. الطمع والجشع وحبّ الثراء السريع. ضعف السلطة السياسية. انعدام الشفافية والمساءلة في العديد من المؤسسات، وكذلك منع حرية التعبير عن الرأي التي بدورها تقوم بفضح المرتشي والراشي على حدٍ سواء. الضعف الإداري، ويتمثل ذلك في ضعف الشخص الذي يشغل منصب المدير في أي مؤسسة، ففي حال فسدت الإدارة يفسد ما حولها. ضعف الوعي لدى أفراد المجتمع وسكوته عن هذا الأمر بدل محاربتة، بالإضافة إلى تدني المستوى التعليمي لأفراد المجتمع. الانسياق وراء الانتماءات المختلفة كالعشائرية والقبلية وعلاقات القرابة. حالة الدولة وما تمرّ به من أزمات سياسية واقتصادية.

أنواع الرشوة

للرشوة أنواع حُرِّم بعضها على الطرفين وبعضها حُلِّل لأحد الطرفين، وهذه الأنواع هي:
أولاً: الرشوة التي يصل بها صاحب الحق إلى حقه، وهي رشوة لا يمكن لصاحب الحق أن يصل إلى حقه إلا بها.
ثانياً: الرشوة التي يدفعها الإنسان مقابل أن يأخذ حقه وهو قادر على أن يأخذه من دون أن يدفعها
ثالثاً: الرشوة التي يدفعها الإنسان خوفاً على نفسه من أي خطر،
رابعاً: الرشوة التي تُدفع لتسوية أمر ما مع السلطان،

الفرق بين الرشوة والهدية:

الرشوة أربعة أنواع: النوع الأول: أن يدفع ظالم لظالم شيئاً من المال، أو يقوم له بخدمة من الخدمات من أجل أن يعطيه شيئاً ليس من حقه أن يأخذه. الثاني: أن يقصد الظالم من الظالم تفويت حق لإنسان حقاً وحسداً ومكيدة له ونكاية فيه. الثالث: أن يقصد الظالم من الظالم أن يوليّه عملاً ليس كفوئاً له. وهذه الأنواع الثلاثة من أشد الجرائم التي توعّد الله مرتكبيها أشدّ العذاب. أما النوع الرابع فهو: أن يعطي الرجل المرتشي شيئاً لتخليص حقه إذا لم يجد سبيلاً لتخليصه إلا بالرشوة أو أراد أن يتقي ضرراً يلحق به أو بأولاده، وهذا فيه تفصيل. وأما الهدية فهي ما يقدمه إنسان إلى إنسان حباً له وتقرباً إليه لا لأخذ حق ليس له، ولا لضياع حق غيره، ولا ليتولى عملاً ليس كفوئاً له، وهي من الأمور المُسْتَحَبَّة. وقد وردت أحاديث كثيرة تدل على استحباب التهادي منها ما رواه مالك في الموطأ مرفوعاً إلى النبي صلى الله عليه وسلم: "تصافحوا يذهب الغلّ وتهادوا تحابوا وتذهب الشحناء". ويُستحب لمن أهدى إليه شيء أن يقبله تطيبياً لنفس مُهديه إذا علم أو غلب على ظنه خلوها من شائبة الرشوة والأغراض الدنيئة.

الغش

تعريف الغش:

يُعدُّ الغشُّ من الآفات المُضِرَّة التي تُطالُ الجميع، فيُتَّصَفُ الشخصُ الغشَّاشُ بالطَّمَعِ فلا يَنْظُرُ إلا للأطماعِ والمكاسبِ التي يُمكنه أن يحصلَ عليها، دون أن يلتفتَ إلى ضحايا ذلك الغشِّ، أو إلى المُجتمَعِ الذي جنى عليه، وتتعدَّدُ مجالات الغشِّ على حسب قُدرة الشخص الغشَّاشِ، أو حسب اهتماماته ويعرف الغش بـ (ما يخلط من الرديء بالجيد؛ بغرض إظهار الشيء على غير حقيقته؛ لتحقيق منفعة شخصية)

الغش في العمل

يتمثل الغش في العمل بعدم تأدية الوظيفة بالشكل المناسب أو المطلوب، سواء تعلق الأمر بطبيعة العمل أو بأوقات الدوام، كأن يوهم الإنسان مرؤوسيه أنه ينجز عمله بطريقة صحيحة، وهذا الأمر يُعتبر غشاً.

مظاهر الغش في أداء الوظيفة:

- ١- كتابة التقارير الطبية: حين يكتب الطبيب تقريراً طبياً غير متفق مع الواقع .
- ٢- المخططات الإنشائية أو الصناعية: حين يصدق المهندس على مخطط غير مستوف للشروط .
- ٣- الإجازات العادية أو المرضية: حين يقدم الموظف شهادة طبية مزورة تثبت أنه مريض، وهو ليس كذلك .
- ٤- استخراج شهادات مزورة : لأي جهة من الجهات، أو تزوير أوراق أو مستندات أو وثائق رسمية، أو الحصول على شهادات علمية غير حقيقية.
- ٥- الغش في الاختبارات: فيحصل على شهادة لا يستحقها، وقد يتبوأ بها منصبا وهو ليس أهلا له.

اخلاقيات المهنة

المحاضرة السادسة: وسائل واساليب ترسيخ قيم اخلاقيات المهنة

أ.د. عباس حسين مغير

وسائل واساليب ترسيخ قيم اخلاقيات المهنة

اولاً: اسلوب ترسيخ اخلاقيات المهنة:

ان اخلاقيات المهنة تتأكد من وسائل واساليب وممارسات تصب في حقل التطبيق وتخرج من حيز التنظير ، اي من خلال ما يعرف باسم (ثقافة التنفيذ) والتي هي مبدأ إداري ، يتم بالكيفية التي تمت فيها تحويل المفاهيم والمبادئ والقيم والاخلاقيات والخطط والاستراتيجيات الى نتائج وانجازات ملموسة، وهذا المبدأ يعرف ايضاً في الاسلام بالاستقامة، كما في قول الله سبحانه وتعالى {إِنَّ الَّذِينَ قَالُوا رَبُّنَا اللَّهُ ثُمَّ اسْتَقَامُوا تَتَنَزَّلُ عَلَيْهِمُ الْمَلَائِكَةُ أَلَّا تَخَافُوا وَلَا تَحْزَنُوا وَأَبْشِرُوا بِالْجَنَّةِ الَّتِي كُنْتُمْ تُوعَدُونَ} سورة فصلت، الآية ٣٠. ومن ما تقدم يتضح اسلوب ترسيخ اخلاقيات المهنة، والذي يتمثل في استقامة الفرد وثقافة تنفيذه لمهنته، التي من خلالها يتمكن من مواجهة العقبات التي تواجهه خلال الالتزام بأخلاقيات المهنة، ومن اهم هذه العقبات: ضعف الوازع الديني والحس الوطني وغياب القدوة الحسنة وفقدان روح التعاون والتفاهم في بيئة العمل و ضعف تطبيق القانون و إعطاء قيمة عالية للربح هدفاً ولو على حساب الأخلاق و ضعف الوعي بنظام أخلاقيات المهنة وبالتالي التصرفات غير الأخلاقية.

ثانياً: مستويات بناء وترسيخ أخلاقيات المهنة:

تتم عملية بناء وترسيخ الاخلاق عبر مستويات ثلاثة مترابطة ذات علاقات تكاملية وتفاعلية، حيث تعتمد هذه المستويات على التأمل الفكري بالفهم والتحليل والترتيب حتى تترسخ في الذهن وتتطبع بالسلوك ، بغض النظر على المؤثرات والضغوط الخارجية التي يتعرض لها الفرد. وقد بين نموذج سيمون Simon عام (١٩٧٧) أن هناك ثلاثة مستويات لبناء وتكوين القيم، وهي :

- ١- المستوى العقلي المعرفي: ويتضمن اختيار القيمة الأخلاقية بناء على معرفة المزايا واستكشاف البدائل، ثم الاقتناع العقلي بهذه القيمة واختيارها اختياراً حراً دون إكراه.
- ٢- المستوى الوجداني الانفعالي: ويتضمن تقدير القيمة والاعتزاز بها، والشعور بالسعادة لاختيارها و اعلان التمسك او الدفاع عنها.
- ٣- المستوى الأدائي السلوكي: ويتضمن ترجمة القيمة كمتعقد وقناعة إلى ممارسة وأداء وسلوك يتسق ومضمون القيمة، ومع تكرار هذه الممارسة في كل المواقف تصبح ذاتية مستدامة في النسق القيمي للفرد ، فتصبح هادياً له في كل تصرفاته ، وتصبح إحدى مكونات ضمير الفرد ، لا مجرد سلوكيات عارضة في الحياة .

ثالثاً: وسائل واساليب ترسيخ أخلاقيات المهنة:

من الوسائل التي تساهم في تعزيز اخلاقيات المهنة من خلال ما اشارت اليها المصادر والبحوث العلمية، والتي نأمل ان تحفز الطالب وتدفعه الى التمسك والوعي بأخلاقيات عمله بعد تخرجه، والتي تنبع من وعيه بدينه، واقتداءه بنبيه وتحليه بمكارم الاخلاق التي كان الرسول (ص) يتخلق بها في سائر اموره وتعاملاته وهي:

١. القدوة الحسنة:

وخير قدوة هو معلم البشرية نبينا الاكرم محمد(ص)، بامتثال أوامره والتأسي بأخلاقه. أن الأسوة والقدوة في العمل المهني وأداء الوظيفة عنصر مهم في مجال الأخلاق المهنية، فتأسي

الأفراد برسولنا الكريم والافتداء به في الأعمال المهنية المنوطة بهم مطلب لا خيار فيه. أن صاحب المهنة هو المطالب الأول بأن يكون قدوة لجميع العاملين معه، وأن يكون المثل الأعلى لمروسيه، خالياً من الخدوش الأخلاقية التي تتعمق بشخصه أو بعمله، وعليه التحلي بأرقى أخلاقيات العمل الذي يقوم به، من حيث الكفاءة الوظيفية، والمقدرة الإنتاجية، والسلوك القويم، والخلق الكريم، والتزامه بواجباته، واحترامه للوقت، فلا يضيعه فيما لا يفيد العمل، كما أن عليه أن يبرز ولاءً كبيراً لمؤسسته، وأن يزرع حب العمل والانتماء في نفوس مروسيه.

٢- تنمية الرقابة الذاتية:

بتنمية الوازع الديني في ذات الإنسان، وأن العمل عبادة وطاعة لله تعالى والاسْتشعار في كل عمل يؤديه الفرد بأن الله مطلع عليه، فعليه بذل جهده بغية الرقي إلى درجة الإحسان. وقال النبي محمد (ص) حينما سُئل عن الإحسان: " أَنْ تَعْبُدَ اللَّهَ كَأَنَّكَ تَرَاهُ فَإِنْ لَمْ تَكُنْ تَرَاهُ فَإِنَّهُ يَرَاكَ " ، ويراقب الله سبحانه وتعالى أعمالنا وأقوالنا على الدوام ، وسيجازينا على ذلك ، قال تعالى { إِنَّ اللَّهَ كَانَ عَلَيْكُمْ رَقِيبًا } (سورة النساء، الآية ١) وقوله تعالى { يَعْلَمُ خَائِنَةَ الْأَعْيُنِ وَمَا تُخْفِي الصُّدُورُ } (سورة غافر، الآية ١٩).

٣- تصحيح الفهم الديني والوطني للمهنة:

بإستحضار الفرد عبودية الله تعالى في كل عمل يقوم به (تعبدية، معاشية، سلوكية). حيث قال الله سبحانه وتعالى { قُلْ إِنَّ صَلَاتِي وَنُسُكِي وَمَحْيَايَ وَمَمَاتِي لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ } (سورة الأنعام، الآية ١٦٣). أي يجب أن يقتنع الفرد بأن العمل عبادة يؤدي إلى تحسين مستوى الدخل ، كما أن العمل يعد وسيلة للتنمية الوطنية وازدهار الوطن، وبالتالي سوف يزداد التزامه بأخلاق المهنة.

٤- اعداد دليل او ميثاق لأخلاقيات المهنة:

من أجل توعية جميع العاملين بها، بحيث تكون دليلاً ومرجعاً لهم للالتزام بالقيم الخاصة بمهنتهم، وذلك لوجود بعض السلوكيات غير الأخلاقية تنتج عن ضعف في معرفة و فهم ضوابط وقيم المهنة، وبالتالي يتطلب اليوم من جميع الأقسام العلمية بمختلف اختصاصاتها بتكليف لجنة من ذوي الخبرة والاختصاص باعداد ميثاق اخلاقي لكل تخصص علمي يبين فيه الجوانب الاخلاقية لممارسة هذا الاختصاص، على أن تكون هذه الأخلاقيات معتمدة على قواعد الشريعة الإسلامية كقاعدة يتم الانطلاق منها، وترسيخ الجانب الإيجابي من ممارساتهم وتصرفاتهم، ومساعدتهم على التخلص من الجانب السلبي من سلوكهم.

ومن الأمور التي يجب مراعاتها في صياغة الميثاق الاخلاقي للمهنة هي:

- أ- تحديد الاوليات الأخلاقية للمهنة وترتيبها حسب الأهمية.
 - ب- كتابة التعليمات الاخلاقية بشكل نقاط مختصرة لتسهيل فهمها وتثبيتها.
 - ت- ان تكون في صميم الجوهر الاخلاقي، بحيث تتضمن عبارات قصيرة وواضحة ذات معان كثيرة.
 - ث- تحديد المطلب الاخلاقي وتجزئته الى عناصره بشكل مبسط غير معقد او مبهم.
 - ج- صياغة اخلاقيات المهنة بطريقة ملموسة ومن الواقع معززة بأمثلة (معضلات اخلاقية).
- ومن التجارب العالمية في هذا المجال، هو نجاح الحكومة السنغافورية في تشجيعها لموظفيها في التحلي بمجموعة من اخلاقيات المهنة مثل:
- (الأمانة والنزاهة، الانضباط، الشفافية، الاستعداد للمساءلة عن أي تصرفات يقومون بها، تحمل المسؤولية، الإتقان، المشاركة ، التقويم المستمر، النقد الهادف، مواكبة التقدم التكنولوجي)، وبعد ذلك تتأكد الحكومة السنغافورية من حسن تطبيق هذه القيم، من خلال دائرة التغذية الراجعة التي أنشأتها لتقيس أداء العاملين وتقويمهم على ضوء هذه القيم ، كما عهدت الى عدد من الجهات المعنية القيام بالتوعية المستمرة باخلاقيات المهنة وتنميتها وغرسها لدى الافراد.
- ٥- التقييم المستمر والمحاسبة العادلة للعاملين:

ويتم من خلال نظام متكامل، تحدد فيه المسؤوليات بدقة، وان يتم تقييم الفرد العامل عن كمية العمل وجودته، اضافة الى ادائه من حيث مدى التزامه ب (أخلاقيات وقيم المهنة، تطبيق

المعايير في المؤسسة، الواجبات المهنية أو اللجوء إلى الخداع والتضليل، مراعاة حقوق الزمالة، الصدق والشفافية في عرض المعلومات، المحافظة على السرية، تجنب استغلال المعلومات الخاصة بالمؤسسة من أجل نفع شخصي أو منفعة الآخرين ... إلخ). وتكمن أهمية هذا التقييم المستمر في الوقاية وتدارك الأخطاء بصورة مناسبة وسريعة، أفضل من عدم المحاسبة وتراكم الأخطاء دون الشعور بها. إضافة إلى ذلك فالتقييم يعين المسؤول بالتعرف على مستويات العاملين وكفائتهم وابداعهم. ويراعى في التقييم مكافأة الموظف الملتزم بأخلاقيات مهنته ، وتحفيز ادائه معنوياً ومادياً، والحرص على خلق روح التنافس بين العاملين في الالتزام بقيم المهنة وأخلاقياتها، مع الاهتمام بسلوكيات العاملين الايجابية وتعزيزها.

٦- تحقيق الرضا الوظيفي:

يقصد به تقبل الفرد لعمله، وتمسكه به وشعوره بالسعادة لممارسته، ومما ينعكس ذلك على أدائه وحياته الشخصية، وذلك من خلال (ارتياح الفرد لمهنته، اشباع المؤسسة حاجات الفرد الانسانية، وضع ضوابط العدل بين العاملين بعيداً عن المحسوبية ... الخ) ولهذه العوامل أهمية كبيرة لدفع الافراد للالتزام بأخلاقيات مهنتهم.

٧- تطوير مهارات العاملين:

تطوير المهارات وتنميتها لدى العاملين عامل رئيسي باستمرار الفرد بالالتزام بأخلاقه وقيمه، كونها تعزز لديه الثقة بالنفس، بعيداً عن الشعور بالاحباط او التعب ، الذي يؤدي الى حالة من الكسل وضعف الابداع. ويتم هذا التطوير من خلال عمل دورات تعزز قيم الاخلاق في العمل ونشر الوعي الأخلاقي .

٨- استعمال الوسائل التثقيفية والإعلامية في تنمية أخلاقيات المهنة وبيان ثمره الالتزام بها:

لابد من بناء ثقافة أخلاقيات المهنة وبنائها وتعظيمها، وذلك بالاستفادة من جميع الوسائل المتوفرة والممكنة لتحقيق ذلك في المجتمع وبيان نتائج هذا الالتزام . ويشير كل من كريتنر وكينيكي عام ٢٠٠٧ في كتابهم السلوك التنظيمي الى الكيفية التي يتم بها تعزيز السلوك الاخلاقي في العمل، وذلك من خلال الجوانب التالية:

أ- التصرف الأخلاقي لصاحب المهنة، بان يكون نموذجاً في ممارسته لمهارات مهنته، بالتالي يعطي رسالة للعاملين معه على الاهتمام بالتصرف اخلاقياً في ممارسة مهنتهم.

ب- مراقبة أداء العاملين ومعاينة من يبتعد عن السلوكيات الأخلاقية.

ج- اعداد مدونات أخلاقية قيمة.

د- الاهتمام بالتدريب الأخلاقي.

هـ- توفير نظام مكافئات يعزز السلوك الأخلاقي.

و- نشاط تدريبي: يدور حول الاسلوب العلمي لبناء القيم الاخلاقية.

ز- مناقشة الامور الواجب مراعاتها في صياغة الميثاق الاخلاقي للمهنة حسب التخصص.

ح- مناقشة سبل تعزيز وتنمية القيم الاخلاقية.

اخلاقيات المهنة

المحاضرة السابعة: خصائص وصفات التقني الطبي

أ.د. عباس حسين مغير

خصائص وصفات التقني الطبي:

للكادر التقني الطبي عدد من الصفات التي يجب التحلي بها تأتي في مقدمتها الكفاءة بالإضافة الى المعرفة والتي تأتي عادة من خلال الدراسة الاكاديمية الجامعية. ومن المهم ايضا ان يلتزم الكادر التقني الطبي بالملابس المخصصة للعمل والتي لها أهمية بالغة بالنسبة للعاملين في المجال الصحي حيث يكون الهدف من ارتدائها هو حماية كل من المرضى وسلامة عضو الكادر التقني الطبي من انتقال الامراض. بالإضافة الى ذلك فان ارتداء الزي الخاص بالمهنة يساهم في اعطاء الهوية المهنية للعاملين في القطاع الصحي. كذلك فان عضو الكادر التقني الطبي يجب ان يعتني بمظهره ونظافته حيث ان اهمالها قد يؤثر في علاقته مع المرضى وزملائه في العمل. احترام الانظمة والقوانين والالتزام بالمعايير الاخلاقية هي ايضا من ابرز الصفات التي على الكادر التقني الطبي التحلي بها. كذلك يجب على عضو الكادر التقني الطبي ان يكون مطلعاً على الانظمة والقوانين التي تنظم ممارسة مهنته. الاطلاع على ابرز المستجدات في مجال اختصاصه من خلال التعليم الذاتي وحضور الندوات والدورات هو امر ضروري لتطوير الكادر التقني الطبي.

واجبات الكادر التقني الطبي

للكادر التقني الطبي عدد من الواجبات التي يجب الالتزام بها وهذه الواجبات تكون تجاه مهنته او المريض او المجتمع

أ. واجبات الكادر التقني الطبي تجاه المهنة :

- 1- ان يتعامل بنزاهة وامانة مع المرضى، وان يبتعد عن اساليب الغش والخداع التي قد تفقد ثقة المريض به.
- 2- ان يلتزم بنظام مزاولة المهنة التي ينتمي اليها.
- 3- ان يحافظ على شرف المهنة.
- 4- ان يقوم بتطوير نفسه مهنياً من خلال دورات التعليم المستمر والاطلاع على احدث التطورات والبحوث في مجال تخصصه.
- 5- ان يقوم بأداء المهام الموكلة اليه على اتم صورة مع عدم انتداب شخص يقوم بمهامه بدل عنه الا في حالة التاكيد من ان ذلك الشخص مؤهل لذلك.
- 6- ان يقوم بالابلاغ عن اي شأن يثير الريبة او خروقات تخص العمل.
- 7- تحديث كافة السجلات الخاصة بالمهام المسؤول عنها.
- 8- الالتزام بالسياسات والاجراءات الخاصة بالمؤسسة التي يعمل بها.
- 9- ان يكون صادقاً عند اصدار اي شهادات صحية او اجازات مرضية.
- 10- الامتناع عن اي ممارسات تتنافى مع حقوق الانسان او مبادئ الاديان السماوية.
- 11- تجنب السعي الى الشهرة على حساب اخلاقيات المهنة.

ب. واجبات الكادر التقني الطبي تجاه المريض:

- 1- احترام حقوق المريض.
- 2- ان يؤدي عمله بكفاءة عالية دون التمييز بين المرضى.
- 3- حسن استقبال المريض والاستماع الى شكواه.

- ٤- بذل قصارى جهده للحفاظ على النفس البشرية التي كرمها الله في جميع الاديان السماوية حيث شدد الاسلام على حفظ النفس البشرية وجعلها في المرتبة الثانية بعد حفظ الدين.
- ٥- التواضع وعدم التكبر على المرضى وتجنب التعالي والابتعاد عن النظرة الدونية.
- ٦- الحذر من ارتكاب مخالفات غير شرعية مثل الكشف عن العورة دون الحاجة الضرورية لذلك.
- ٧- طمأنة المريض ومحاولة التقليل من مخاوفه.

ج. واجبات الكادر التقني الطبي تجاه المجتمع:

- ١- أن يدرك مسؤوليته في المحافظة على سلامة المجتمع من خلال الالتزام بتعليمات الامن والسلامة والتي تخص مجال عمله.
- ٢- الاستخدام الامثل للاجهزة والموارد الصحية مع ترشيد الاستهلاك وعدم تبذير موارد المؤسسة الصحية التي يعمل بها.
- ٣- المساهمة بنشر الوعي الصحي بالمجتمع من خلال تبصير أفراده بأهمية الالتزام بالسلوكيات الصحية وطرق الوقاية من الامراض والمشاركة الفعالة في كافة برامج الرعاية الصحية.
- ٤- أن يلتزم بمعايير الجودة عند تقديم الخدمات الصحية للمجتمع وان يسخر خبرته ومهارته المهنية لتحسين الخدمات والرعاية الصحية.
- ٥- المساهمة في تطوير السياسات الصحية للبلد والتي تستجيب لاحتياجات المجتمع من خلال طرح الآراء الفردية او عن طريق الجمعيات او النقابات المهنية.
- ٦- ان يتبع جميع التعليمات والاجراءات الضرورية لمنع انتشار الامراض المعدية بين افراد المجتمع.
- ٧- ان يقوم بالمحافظة على البيئة الطبيعية والابتعاد عن السلوكيات التي تساهم في تلوث البيئة.
- ٨- أن يقوم بدراسة مشاكل المجتمع الصحية مع تقديم المقترحات والحلول لهذه المشاكل.
- ٩- ان يقدم شهادته للقضاء اذا تطلب الامر ذلك مع ادراك مسؤوليته في مساعدة القضاء في تحقيق الحق والعدالة.