



أخلاقيات المهنة

ا.د. هادي ياسر عبود



المحاضرة الثالثة - العمل والمهنة

الاهداف المحددة: سيكون الطالب بعد نهاية المحاضرة قادراً على أن:

1. يبين اهمية العمل.
2. يعدد سلوكيات العمل.
3. يبين مفهوم المهنة.
4. يعرف المهنة.
5. يقارن بين مفهوم العمل والمهنة والحرفة.
6. يشرح المعايير التي يجب ان تقوم عليها المهنة.
7. يطبق نشاطات تدريبية على اهداف المحاضرة .

اولاً. العمل واهميته :

العمل يعتبر من الامور المهمة في حياة كل انسان ، واقتترنت اهميته مع وجود الحياة البشرية ، وتعززت فكرة العمل عندما سعى الانسان على التكيف مع البيئة المحيطة به . والاستفادة منها لخدمته ، مما ادى الى تطور العمل مع زيادة عدد الافراد وانتشارهم على كوكب الارض ، ومع تطور الفكر البشري تطورت وسائل العمل من اجل المحافظة على مصدر العيش الكريم له.

فالعمل جزء من حياة الانسان وكيانه النفسي والعضوي ، اذ لا يتصور أحد ان تقوم الحياة من غير عمل ، فمنذ هبوط ابي البشر ادم (عليه السلام) الى الارض واستخلافه فيها وذريته من بعده ، والى أن تقوم الساعة ، فحياة البشر لا تقوم إلا على عمل ، وإلا لهلك البشر ولما استمر عمران الكون ، **فقد جبل الله سبحانه وتعالى النفس البشرية على العمل وعلى المحافظة على الحياة ، ولا بد لذلك من جهد**

وعمل ويختلف ذلك باختلاف احوال الناس في بيئاتهم وازماتهم وقدراتهم . **فاحتياجات الانسان للمحافظة على حياته ، لايمكن ان يتحقق بدون عمل ، فالعمل ضرورة انسانية ملحة ، فكما ان الحياة لا تقوم بدون**

اخلاق و لا تستقر الا بالاخلاق الفاضلة ، كذلك الحال في موضوع العمل ، فلا يمكن ان تقوم الحياة الا بعمل يوفر للانسان ما يحتاجه . وكما لا تستقيم الحياة بدون اخلاق ولا عمل ، فكذلك العمل لا يستقيم ولا يثمر الثمرة المرجوة منه بدون اخلاقيات تحكم مساره ، وذلك لان العمل المهني يحتاج الى ارتباط وثيق مع الاخلاق ليكون له انعكاس ايجابي على مسيرته . فالاخلاق مهمة في العمل ، واذا فصلنا بينهما واصبحت الاخلاق بمعزل عن العمل ، فلا يمكن الحصول على ثمرة سليمة . فلا بد ان يكون العمل منضبطاً بالاخلاق الفاضلة ، وإلا فلن يؤتي ثمار سليمة وسيحصل تنازع بين اطرافه (جاسم، 2013، ص15).

ثانياً . سلوكيات العمل:

سلوكيات العمل (أخلاقيات العمل) هي عبارة عن مجموعة من المعايير والقيم الأخلاقية التي تساعد الأفراد على التمييز بين الأمور الصحيحة، والخاطئة في سلوكهم داخل بيئة العمل ، واعتمد تطبيق سلوكيات العمل على استخدام مجموعة من العناصر وهي:

1. الثقافة التنظيمية: هي عبارة عن الإطار السلوكي والأخلاقي الذي تستخدمه المنشأة في التعامل مع كافة الأطراف في بيئة العمل، وتشمل الثقافة بشكل عام مجموعة من الرموز، والمعتقدات، والقيم، والأعراف التي تسود في منشأة معينة.
2. أخلاق الموظف: هي منظومة سلوكية وأخلاقية تساهم بتشكيل عناصر الشخصية القيادية والإدارية في العمل، وتعتبر الأخلاق هي الجوهر الخاص في الإنسان، ويعد التزام المديرين والموظفين بالقواعد السلوكية والأخلاقية المحددة في المنشأة صفة من صفات المنشآت الصحية، ويؤدي ذلك إلى نمو المنشآت والأفراد العاملين فيها، ويحافظ على استقرار وضعها المالي.
- 3- الأنظمة الخاصة في المنشأة: هي السياسات والمبادئ الأخلاقية التي تعد جميعها قوى تساهم في بناء الأخلاقيات الإدارية، وتساعد على توجيه سلوكيات العمل باتجاه محدد، كما يمتلك كل نظام من أنظمة المنشأة تأثيره الخاص الذي يضاعف أو يعزز من سلوكيات العمل.
4. الجمهور الخارجي: هو العنصر الرابع من عناصر سلوكيات العمل، ويتكون من العملاء، والنظام الحكومي، وتأثير السوق، وتساهم جميعها في بناء الأخلاقيات الخاصة في الإدارة، وتساعد على توجيهها نحو اتجاه محدد، وخصوصاً مع زيادة المنافسة في الأسواق، وظهور التطورات التكنولوجية (مشعل، 2017، موقع الانترنت).

ثالثاً. مفهوم المهنة:

المهنة كلمة ذات مدلول وصفي تشير الى مجموعة من السمات الأساسية التي تتصف بها الكثير من المهن مثل (الطب ، الهندسة ، المحاماة ، التمريض ، المحاسبة ، التصميم الداخلي ، التدقيق المالي ، التدريب ، الزراعة.... الخ) ، التي تتطلب درجة عالية من المهارة القائمة على المعرفة المتخصصة.

رابعاً. تعريف المهنة : تعرف المهنة بأنها:

- عمل منظم يقتنع به الانسان ، ويحاول أن ينهض من خلاله بمطالب وظيفية محددة .
- عمل مهني راقى يتطلب نوعاً من القدرات الفنية التي يمكن تحقيقها عن طريق إعداد مهني خاص يشمل على اعداد أكاديمي وتدريب عملي.

خامساً . الفرق بين العمل والمهنة : ان كل مهنة عمل وليس كل عمل مهنة ، حيث ان :

- المهنة تقتضي الإتقان والمعرفة الدقيقة.
- بخلاف العمل، فقد يعمل الإنسان عملاً لا يتقنه، فلا يمكن أن نسميه ممتناً له.

ويختلف مفهوم المهنة عن مفهوم الحرفة التي هي: (عمل يدوي يمارسه العامل إما في ورشة يمتلكها أو في ورشة يملكها شخص آخر أو مؤسسة أو شركة ولا يحتاج الى إعداد مسبق بل من خلال تدريب قصير)(المركز القومي، 2011، ص8).

سادساً . المعايير التي تقوم عليها المهنة:

هناك مجموعة من المعايير الواجب توفرها في المهنة وهي(المركز القومي، 2011، ص8) :

1. ثقافة عامة ومتخصصة ومهنية تشكل أساساً معرفياً وقاعدة عملية تشتمل على معلومات نظرية وتطبيقية.
2. تكوين مهني يؤمن التفاعل المستمر قبل الخدمة وأثناءها مع المستحدثات والتقنيات الجديدة ذات العلاقة.
3. احترافي مهني منظم تصبح فيه المهنة حياة دائمة للعمل والنمو.
4. أخلاقية مهنية تتضح فيها الواجبات والحقوق والأنماط السلوكية لأخلاقيات المهنة التي يلتزم بها جميع الممارسين للمهنة.
5. التمتع بقدر من الاستقلالية لمن ينتمي للمهنة.
6. توجه نحو خدمة المجتمع والترفع عن الاستعلاء والكسب.

سابعاً . نشاط تدريبي : يدور حول بيان :

1. أهمية العمل.
2. سلوكيات العمل.
3. مفهوم المهنة.
4. الفرق بين العمل والمهنة والحرفة.
5. المعايير التي يجب ان تقوم عليها المهنة.

1. ما سئل 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 1) وقوله { يَعْلَمُ خَائِنَةَ الْأَعْيُنِ وَمَا تُخْفِي الصُّدُورُ } (سورة غافر، الآية 19).

2. **تصحيح الفهم الديني والوطني للمهنة:** باستحضار الفرد عبودية الله تعالى في كل عمل يقوم به (تعبدني ، معاشي ، سلوكي) . حيث قال الله سبحانه وتعالى { قُلْ إِنَّ صَلَاتِي وَنُسُكِي وَمَحْيَايَ وَمَمَاتِي لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ } (سورة الأنعام ، الآية 163). اي يجب ان يتقنع الفرد بأن العمل عبادة يؤدي الى تحسين مستوى الدخل ، كما ان العمل يعد وسيلة للتنمية الوطنية وازدهار الوطن ، وبالتالي سوف يزداد التزامه بأخلاق المهنة.

3. **اعداد دليل او ميثاق لأخلاقيات المهنة :** من اجل توعيه 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 الاقسام 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 سل

4. **ومن الامور التي يجب مراعاتها في صياغة الميثاق الاخلاقي للمهنة هي :**
*تحديد الاوليات الأخلاقية للمهنة وترتيبها حسب الاهمية.

*كتابة التعليمات الاخلاقية بشكل نقاط مختصرة لتسهيل فهمها وتثبيتها.

*ان تكون في صميم الجوهر الاخلاقي ، بحيث تتضمن عبارات قصيرة و واضحة ذات معان كثيرة.

*تحديد المطلب الاخلاقي وتجزئته الى عناصره بشكل مبسط غير معقد او مبهم.

*صياغة اخلاقيات المهنة بطريقة ملموسة ومن الواقع معززه بامثلة (معضلات اخلاقية).

ومن التجارب العالمية في هذا المجال ، هو نجاح الحكومة السنغافورية في تشجيعها لموظفيها في تشجيعهم على 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 المرتدة التي أنشأتها لتقيس أداء العاملين وتقويمهم على ضوء هذه القيم ، كما عهدت الى عدد من الجهات المعنية القيام بالتوعية المستمر باخلاقيات المهنة وتنميتها وغرسها لدى الافراد .

5. **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 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 املة الآخرين...الخ). وتكمن اهمية هذا التقييم المستمر في الوقاية وتدارك الاخطاء بصورة مناسبة وسريعة ، افضل من عدم المحاسبة وتراكم الاخطاء دون الشعور بها. واطافة الى ذلك فالتقييم يعين المسؤول بالتعرف على مستويات العاملين وكفائتهم وابداعهم. ويراعى في التقييم مكافأة الموظف الملتزم باخلاقيات مهنته ، وتحفيز ادائه معنوياً ومادياً،والحرص على خلق روح التنافس بين العاملين في الالتزام بقيم المهنة واخلاقياتها ، مع الاهتمام بسلوكيات العاملين الايجابية وتعزيزها.

6. **تحقيق الرضا الوظيفي :** ويقصد 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 اهمية كبيرة لدفع الافراد للالتزام باخلاقيات مهنتهم.

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

8. **استعمال الوسائل التثقيفية والإعلامية في تنمية أخلاقيات المهنة وبيان ثمره الالتزام بها:** لابد من بناء ثقافة أخلاقيات المهنة وبثها وتعظيمها ، وذلك بالاستفادة من جميع الوسائل المتوفرة والممكنة ، لتحقيق ذلك في المجتمع وبيان نتائج هذا الالتزام . و يشير كل من كريتنر وكينيكى (Kreitner & Kinicki): عام (2007) في كتابهم السلوك التنظيمي الى الكيفية التي يتم بها تعزيز السلوك الاخلاقي في العمل ، وذلك من خلال الجوانب التالية:

- التصرف الأخلاقي لصاحب المهنة ، بان يكون نموذجاً في ممارسته لمهارات مهنته، بالتالي يعطي رسالة للعاملين معه على الاهتمام بالتصرف اخلاقياً في ممارسة مهنتهم .
- مراقبة اداء العاملين ومعاينة من يبتعد عن السلوكيات الأخلاقية.
- اعداد مدونات أخلاقية قيمة.
- اهتمام ب التدريب الأخلاقي.
- توفير نظام مكافئات يعزز السلوك الأخلاقي (Kreitner & Kinicki, 2007, 41).
- **نشاط تدريبي :** يدور حول :

1. **الاسلوب العلمي لبناء القيم الاخلاقية.**
2. **مناقشة الامور الواجب مراعاتها في صياغة الميثاق الاخلاقي للمهنة حسب التخصص.**
3. **مناقشة سبل تعزيز وتنمية القيم الاخلاقية.**