أخلاقيات المهنة

ا.د. هادي ياسر عبود

المحاضرة التاسعة: وسائل واساليب ترسيخ قيم اخلاقيات المهنة

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

1. يبين اسلوب ترسيخ اخلاقيات المهنة.
2. يعدد مستويات بناء وترسيخ أخلاقيات المهنة.
3. وسائل واساليب ترسيخ أخلاقيات المهنة.
4. يشرح الامور التي يجب مراعاتها في صياغة الميثاق الاخلاقي للمهنة .
5. يناقش الكيفية التي يتم بها تعزيز السلوك الاخلاقي في العمل وفق ل(كريتنر وكينيكي).

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 ، يهتم بالكيفية التي تمت فيها تحويل المفاهيم والمبادىء القيم والاخلاقيات والخطط والاستراتيجيات الى نتائج وانجازات ملموسة، وهذا المبدأ يعرف ايضاً في الاسلام بالاستقامة ، كما في قول الله سبحانه تعالى **{ إِنَّ الَّذِينَ قَالُوا رَبُّنَا اللَّهُ ثُمَّ اسْتَقَامُوا تَتَنَزَّلُ عَلَيْهِمُ الْمَلَائِكَةُ أَلَّا تَخَافُوا وَلَا تَحْزَنُوا وَأَبْشِرُوا بِالْجَنَّةِ الَّتِي كُنتُمْ تُوعَدُونَ } (سورة فصلت ،الاية 30).** ومن ما تقدم يتضح اسلوب ترسيخ اخلاقيات المهنة ، والذي يتمثل في استقامة الفرد وثقافة تنفيذه لمهنته، التي من خلالها يتمكن من مواجه العقبات التي تواجهه خلال الالتزام بأخلاقيات المهنة ، ومن اهم هذه العقبات: (ضعف الحس الديني والوطني ، غياب القدوة الحسنة ، فقدان روح التعاون والتفاهم في بيئة العمل ، ضعف تطبيق القانون ، إعطاء قيمة عالية للربح هدفا ولو على حساب الأخلاق ، ضعف الوعي بنظام أخلاقيات المهنة وبالتالي التصرفات غير الأخلاقية(قسم الدراسات الاسلامية،2015، ص94).

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 تعرض لها الفرد. وقد بين نموذج سيمون Simon عام (1977) **أن هناك ثلاثة مستويات لبناء وتكوين القيم، وهي:**

1. **المستوى العقلي المعرفي :**ويتضمن اختيار القيمة الأخلاقية بناء على معرفة المزايا واستكشاف البدائل، ثم الاقتناع العقلي بهذه القيمة واختيارها اختيارا حرًا دون إكراه.
2. **المستوى الوجداني الانفعالي :** ويتضمن تقدير القيمة والاعتزاز بها، والشعور بالسعادة لاختيارها وإعلان التمسك او الدفاع عنها.
3. **المستوى الأدائي السلوكي :** ويتضمن ترجمة القيمة كمعتقد وقناعة إلى ممارسة وأداء وسلوك يتسق ومضمون القيمة، ومع تكرار هذه الممارسة في كل المواقف تصبح ذاتية مستدامة في النسق القيمي للفرد ، فتصبح هاديا له في كل تصرفاته ، وتصير إحدى مكونات ضمير الفرد ، لا مجرد سلوكيات عارضة في الحياة(قسم الدراسات الاسلامية،2015، ص93).

ثالثاً. وسائل واساليب ترسيخ أخلاقيات المهنة: نبين ادناه بعض 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** (قسم الدراسات الاسلامية،2015،ص93)(محمد، 2018،ص17):

1. **القدوة الحسنة**: وخير قدوة هو معلم البشرية نبينا محمد(ص)، بامتثال أوامره والتأسي بأخلاقه. أن الأسوة والقدوة في العمل المهني وأداء الوظيفة عنصر مهم في مجال الأخلاق المهنية، فتأسي الافراد ب رسولنا الكريم والاقتداء 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
لمرؤسيه، خاليا من الخدوش الأخلاقية التي تتعلق 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 ولاء كبيرا لمؤسسته، وأن يزرع حب العمل والانتماء في نفوس مرؤسيه).

2. **تنمية الرقابة الذاتية:** بتنمية الوازع الديني في ذات الإنسان، وأن العمل عبادة وطاعة لله تعالى والاستشعار 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 اعمالنا واقوالنا على الدوام ، وسيجازينا على ذلك ، قال تعالى **{ إِنَّ اللَّهَ كَانَ عَلَيْكُمْ رَقِيبًا }**(سورة النساء، الاية 1) وقوله { يَعْلَمُ **خَائِنَةَ الْأَعْيُنِ وَمَا تُخْفِي الصُّدُورُ}** **(سورة غافر، الاية19).**
3. **تصحيح الفهم الديني والوطني للمهنة:** باستحضار الفرد عبودية الله تعالى في كل عمل يقوم به (تعبدي ، معاشي ، سلوكي) . حيث قال الله سبحانه وتعالى{ **قُلْ إِنَّ صَلَاتِي وَنُسُكِي وَمَحْيَايَ وَمَمَاتِي لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ } (سورة الأنعام ، الاية 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.

4. **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 سلوكهم.

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 المسئولية، الإتقان ، المشاركة ، التقويم المستمر، النقد الهادف ، مواكبة التقدم التكنولوجي) ، وبعد ذلك تتاكد 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 ، اضافةً 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...إلخ**). وتكمن اهمية هذا التقييم المستمر في الوقاية وتدارك الاخطاء بصورة مناسبة وسريعة ، افضل من عدم المحاسبة وتراكم الاخطاء دون الشعور بها. واضافة 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 مهنهم.

7.تطوير مهارات العاملين: تطوير المهارات وتنميتها لدى العاملين عامل رئيسي باستمرار الفرد بالالتزام باخلاقه وقيمه ، 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 ثمرة 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 وكينيكي(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 ومعاقبة 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.