



قسم تقييمات التدبير
اخلاقيات المهنة
المحاضرة السادسة
د. نور كريم الفلاوي
د. فرقـ صالح جواد

الغش: الغش نقىض النصح، وهو مأخوذ من الغش و هو المشرب الكبير . فالشيء المغشوش هو المكتثر الذي لا صفاء فيه ولا نقاء. و الغش ما يخلط من الرديء بالجيد

طبيعة الغش في العمل: هناك من العمال والموظفين من يغش في عمله ووظيفته ، فإنه لا يتقى الله في وظيفته ، براءة ، يخادع ، يهمل ، يضيع ، يماطل ، يقصر ، لا يتقن العمل ، لا ينجزه في وقته ، يخون الأمانة ، يضيع حقوق العباد ، يختزل ساعات العمل ، بل قد يتطلب من زملائه التوقيع له بالحضور وهو غائب... فيحصل على مقابل أو راتب يشوبه الكثير من الحرام ، يظن أنها شطرارة وذكاء ، وما هو إلا خسران وهلاك

ثانياً. مظاهر الغش في أداء الوظيفة

- كتابة التقارير الطبية : حين يكتب الطبيب تقريرا طيبا غير منافق مع الواقع.
- المخططات الإنسانية أو الصناعية: حين يصدق المهندس على مخطط غير مستوف للشروط.
- الإجازات العادلة أو المرضية : حين يقدم الموظف شهادة طبية مزورة تثبت أنه مريض، وهو ليس كذلك.
- استخراج شهادات مزورة : لأي جهة من الجهات، أو تزوير أوراق أو مستندات أو وثائق رسمية، أو الحصول على شهادات علمية غير حقيقة.
- الغش في الاختبارات : فيحصل على شهادة لا يستحقها، وقد يتبوأ منصبا وهو ليس أهلا له.

وسائل واساليب ترسیخ اخلاقيات المهنة

اولاً. اسلوب ترسیخ اخلاقيات المهنة:

ان اخلاقيات المهنة تتتأكد 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 والمبادئ القيمية والأخلاقية والخطط والاستراتيجيات الى نتائج وانجازات ملموسة،

وهذا المبدأ يعرف ايضاً في الاسلام بالاستقامة ، كما في قول الله سبحانه تعالى { إِنَّ الَّذِينَ قَاتَلُوا رَبِّنَا اللَّهَ ثُمَّ اسْتَقَامُوا تَنَزَّلَ عَلَيْهِمُ الْمَلَائِكَةُ إِلَّا لَتَخَافُوا وَلَا تَحْرُثُوا وَأَنْشِرُوا بِالْجَنَّةِ الَّتِي كُلْتُمْ ثُوعَدُونَ } (سورة فصلت ، الآية 30).

ومن ما تقدم يتضح اسلوب ترسیخ 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 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 النصرات غير الأخلاقية

ثانياً. مستويات بناء وترسيخ أخلاقيات المهنة:

تتم عملية بناء وترسيخ الاخلاق عبر مستويات ثلاثة متراقبة

حسب نموذج **سيمون** 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 حرا دون إكراه.
2. **المستوى الوجداني الاتفعالي :** ويتضمن تقدير القيمة والاعتراض بها، والشعور بالسعادة لاختيارها وإعلان التمسك او الدفاع عنها.
3. **المستوى الأدائي السلوكى :** ويتضمن ترجمة القيمة كمعتقد وقناعة إلى ممارسة وأداء وسلوك يتسم 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 ترسیخ أخلاقيات المهنة: نبين ادناه بعض الوسائل التي تسهم في تعزيز اخلاقيات المهنة ، والتي نأمل ان تحفز الطالب وتدفعه الى التمسك والوعي بأخلاقيات عمله بعد تخرجه، والتي تتبع من وعيه بدينه، وافتداه بنبيه وتحليه بمكارم الاخلاق التي كان الرسول (ص) يتحلى بها في سائر اموره وتعاملاته وهي

1. **القدوة الحسنة:** وخير قدوة هو معلم البشرية نبينا محمد(ص)، بامثال اوامره وتأسيس بأخلاقه.
أن الأسوأ والقدوة في العمل المهني وأداء الوظيفة عنصر مهم في مجال الأخلاق المهنية، فتأسيس الافراد برسولنا 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 بارقى 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 لمؤسساته، وأن يزرع حب العمل والانتماء في نفوس مرؤسيه).

2. **تنمية الرقاقة الذاتية:** بتنمية الواقع 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 كَائِنَ تَرَاهُ فَإِنْ لَمْ تَرَهُ فَإِنَّهُ يَرَاكَ،
يراقب الله سبحانه وتعالى اعمالنا واقوالنا على الدواim ، وسيجازينا على ذلك ، قال تعالى { إِنَّ اللَّهَ كَانَ عَلَيْكُمْ رَّقِيبًا } (سورة النساء، الآية 1) وقوله { يَعْلَمُ خَاتَمَ الْأَغْيُنَ وَمَا تُخْفِي الصُّورُ } (سورة غافر، الآية 19)

3. **تصحيح الفهم الديني والوطني للمهنة:** باستحضار الفرد عبودية الله تعالى في كل عمل يقوم به (تعبدى ، معاشي ، سلوكى) . حيث قال الله سبحانه وتعالى [قُلْ إِنَّ صَلَاتِي وَسُكُونِي وَمُحْيَايَ وَمُمَاتِي 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.

4. **اعداد دليل او ميثاق لأخلاقيات المهنة :** من اجل توعيه جميع العاملين بها ، بحيث تكون دليلاً ومرجعا لهم للالتزام بالقيم الخاصة بهم منهم ، وذلك لوجود بعض السلوكيات غير الأخلاقية تنتج عن ضعف في معرفة وفهم ضوابط وقيم المهنة ، وبالتالي يتطلب اليوم من جميع الاقسام العلمية مختلف اختصاصاتها بتكليف لجنة من ذوي الخبرة والاختصاص بإعداد ميثاق اخلاقي ، لكل تخصص علمي يبين فيه الجوانب الأخلاقية 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 وتبثيتها.
- 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).

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 بـ: (أخلاقيات وقيم المهنة ، تطبيق المعايير المؤسسة ، الواجبات المهنية او 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 أملأة الآخرين... الخ). وتكون 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 وكفالتهم وابداعهم. ويراعى في التقييم مكافأة الموظف الملزم بأخلاقيات مهنته ، وتحفيز ادائه معنوياً ومادياً، والحرص على خلق روح التنافس بين العاملين في الالتزام بقيم المهنة وأخلاقياتها ، مع الاهتمام بسلوكيات العاملين الايجابية وتعزيزها،

6. **تحقيق الرضا الوظيفي** : ويقصد به تقبل الفرد لعمله، وتمسكه به وشعوره بالسعادة لممارسته، وما يعكس ذلك على ادائه 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 مهنهم.

7. **تطوير مهارات العاملين**: تطوير المهارات وتنميتها لدى العاملين عامل رئيسي باستمرار الفرد بالالتزام بأخلاقه وقيميه ، 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 الاخلاقي.

8. **استعمال الوسائل التنفيذية والإعلامية في تنمية أخلاقيات المهنة وبيان ثمرة الالتزام بها**: لابد من بناء ثقافة أخلاقيات المهنة وبنيتها 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**:

1. التصرف الاخلاقي لصاحب المهنة ، بان يكون نموذجا في ممارسته لمهارات مهنته، وبالتالي يعطي رسالة للعاملين معه على الاهتمام بالتصرف اخلاقياً في ممارسة مهنتهم .
2. مراقبة اداء العاملين ومعاقبة من يتبع عن السلوكيات الأخلاقية.
3. اعداد مدونات أخلاقية قيمة.
4. اهتمام ب التدريب الاخلاقي.
5. توفير نظام مكافآت يعزز السلوك الاخلاقي