وزارة التعليم والبحث العلمي
جامعة الفرات الاوسط
المعهد التقني النجف

اخلاقيات المهنة

قسم تقنيات الادارة الصحية - المرحلة الثانية

مدرس المادة

م. م نهى هلال حسين

2025-2026

النظرة الشاملة (Over view):

أ. **الفئة المستهدفة:** طلبة المعاهد التقنية في **كلية البوليتكنك النجف** ولكافة الأقسام العلمية.

ب **. المبررات :** مع التطورات المتلاحقة في شتى مناحي الحياة ، تظهر مشكلات لم يواجهها خريجي المعاهد التقنية من قبل ، بعض من هذه المشكلات له بعد اخلاقي يصعب على الخريج التعامل معه. يهدف هذا المقرر الدراسي الى تعريف طلبة الجامعة التقنية الوسطى بأخلاقيات المهنة حسب تخصصهم التقني واكسابهم القواعد الاخلاقية المهنية التي تعزز التزامهم بها ، كي تمكنهم من حل المشكلات الاخلاقية ، التي سوف تواجههم في مجال عملهم المتوقع بعد التخرج.

ج . **الفكرة المركزية هي التعرف على الوحدات المبينة ادناه :.**

تفاصيل محتوى الوحدات

الموضوع		الصفحة
المقدمة		**4**
الوحدة (1)	الأخلاق.	**6**
الوحدة (2)	العمل و المهنة.	**13**
الوحدة (3)	اخلاقيات المهنة.	**17**
الوحدة (4)	القيم و اخلاقيات المهنة.	**22**
الوحدة (5)	أنماط السلوك غير الأخلاقي في المهنة.	**25**
الوحدة (6)	وسائل واساليب ترسيخ اخلاقيات المهنة.	**31**
الوحدة (7)	**اولاً. اخلاقيات ممارسة المهن الهندسية** (للمعاهد والاقسام التكنولوجية). 1. اخلاقيات مهنة الهندسة.	**36**
الوحدة (8)	2. ميثاق اخلاق مهنة الهندسة لاتحاد المهندسين العرب.	**40**
الوحدة (9)	3. اخلاقيات التقني (الفني) في التعليم والتدريب المستمر.	**45**
الوحدة (10)	**ثانياً. اخلاقيات ممارسة المهن الطبية (للمعاهد والاقسام الطبية).** 1. خصائص و واجبات التقني الطبي.	**47**
الوحدة (11)	2. حقوق المريض.	**50**
الوحدة (12)	3. علاقة التقني الطبي مع المجتمع ومسؤوليته تجاه البيئة والسلامة العامة.	**55**
الوحدة (13)	4. العلاقات المهنية (علاقة التقني الطبي مع زملائه في المؤسسة الصحية.	**58**
الوحدة (14)	5. اخلاقيات التعليم والتعلم على المرضى.	**60**

الوحدة (15)	**ثالثاً. اخلاقيات ممارسة المهن الادارية**(للمعاهد والاقسام الادارية). 1. اخلاقيات المهنة لمنظمات الاعمال.	**62**

بسم الله الرحمن الرحيم

بعد التوكل على **الله سبحانه وتعالى** ، وبتوجيه من **كلية البوليتكنك النجف** ، قام عدد من **اساتذتها الافاضل** ، باعداد **المقرر الدراسي (اخلاقيات المهنة)** ، الذي ينسجم مع اغلب الاختصاصات العلمية في الكليات والمعاهد التقنية ، حيث سيتم تدريسه **للعام الدراسي** 2025-2026 . وذلك بعد **توجيهات وزارة التعليم العالي والبحث العلمي** ، " **على اعتماد مادة اخلاقيات المهنة ضمن المتطلبات الجامعية الاجبارية للنظام الدراسي، وايلاء المناهج الدراسية ومحتوياتها الاهمية القصوى ، وتضمينها المفردات المعرفية والقيم الفكرية الرصينة التي تساعد في بناء جيل واع**".

لقد جاءت **توجيهات وزارة التعليم العالي والبحث العلمي** ، لتواكب التطورات في **جامعات الدول المتقدمة** التي عملت على تدريس **مادة اخلاقيات المهنة** في جميع كلياتها ولمختلف الاختصاصات العلمية. حيث ان **الجامعة** تعد الحجر الاساس في اعداد اجيال المستقبل مهنياً واخلاقياً ، من خلال تمكينهم من القيام بمهام المهنة العملية بعد التخرج بجودة عالية ، فهي **المؤسسة الرئيسية** في سلم الرقي والتطور بالممارسات الاخلاقية للمهن المختلفة . حيث يبرز **دور الجامعة** اليوم من خلال التاهيل والارتقاء بمستوى وعي الطلبة ليتمكنوا من ادراك كافة الابعاد الاخلاقية المحيطة بممارسة مهنهم المستقبلية ، الى جانب تقديم المعرفة العلمية والعملية.

ان **تدريس مقرر اخلاقيات المهنة** لطلبة الجامعة يمثل البداية الصحيحة لاي مجتمع يسعى للرقي بمستوى الممارسة الاخلاقية بين المهنيين ، فعلى **جميع خريجي الجامعات** ان يدركوا **ان التزامهم باخلاقيات مهنهم هو جزء لا يتجزء من الممارسة الصحيحة لها ، وهذا الالتزام هو واجب عليهم اتجاه مجتمعهم.**

سيمكن هذا **المقرر الدراسي** جميع الطلبة ، من التعرف على **مبادىء التحليل الاخلاقي والتفكير في مختلف المواقف المهنية ، التي سوف يتعرضون لها والتصرف الاخلاقي الامثل اتجاه هذه المواقف المهنية بعد تخرجهم** . كما **سيساعد هذا المقرر الكليات والمعاهد التقنية** في الحصول على **الاعتماد الاكاديمي من قبل هيئات الاعتماد الاكاديمي العالمية المتخصصة** ، بعد تضمين مقرراتها الدراسية مادة اخلاقيات المهنة.

محاضرات هذا المقرر الدراسي ذات **طبيعة خاصة** ، فلن يعتمد على **اعطاء المعلومات فقط** ، وانما يقوم على **تنمية فرص الحوار والمناقشة حول المفاهيم الاخلاقية** ، **فالهدف** ليس في حفظ القواعد الاخلاقية ، وتذكرها عند الحاجة ، **انما الهدف هو تطوير قناعة حقيقية لدى الطلبة ، بأهمية الالتزام الخلقي ، وتنمية مهارة الحكم الأخلاقي لديهم واستعدادهم للالتزام الأخلاقي في العمل بعد التخرج.**

وان اسلوب تدريس هذا المقرر الدراسي (اخلاقيات المهنة) يجب ان يتبع الآتي:

- طريقة **المحاضرة الفاعلة** لتأصيل المفاهيم والقواعد الاخلاقية الأساسية.
- **طرائق التدريس الفعالة** كالحوار والمناقشة و العصف الذهني وتمثيل الادوار.
- تضمين **المحاضرات انشطة تعليمية** كحل التمارين والتجارب المستمدة من واقع الحياة المهنية.
- تحقيق **الهدف الاسمى** هو(إجراء البحث الفعلي لإعداد ميثاق أخلاقي لكل تخصص علمي).

كلنا **امل بطلبتنا الاعزاء من تطبيقهم لاخلاقيات تخصصاتهم التقنية** ، خلال ممارستهم المهنة ، أن تتحسن وتتطور امكانياتهم ومهاراتهم ، وأن تتعزز قدراتهم في التعامل مع القضايا الاخلاقية بمسؤولية ، فضلا عن ضمان حقوق الجميع ومنع الممارسات الخاطئة ، واحترام حياة الانسان ورفاهيته مع مراعاة المحافظة على البيئة ومبادئ التنمية المستدامة ، **في ظل عراق آمن مزدهر ومن الله تعالى التوفيق.**

الوحدة (1) – الأخلاق

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

1. يعرف مفهوم الاخلاق.
2. يشرح القواعد العامة للأخلاق.
3. يبين مصادر الاخلاق.
4. يوضح ابرز القيم الاخلاقية.
5. يميز أهمية الأخلاق للفرد والمجتمع.
6. يطبق نشاطات حول مفهوم الاخلاقيات ومصدرها .

اولاً. مفهوم الأخلاق و منشأها:

ان **الأخلاق** قديمة قدم البشرية والحضارة والديانات السماوية ، للاخلاق (الحسنة والفاضلة) أهمية بالغة في حياة المجتمعات البشرية ، فحياة بدون اخلاق هي ظلمات واهوال ، ولذلك كانت الاخلاق من أشرف العلوم الحياتية ، حيث **لقبت بألقاب شريفة** منها **إكليل العلوم** او **ثمرة العلوم** او **تاج العلوم** ، **فالحياة** بدون الاخلاق لا قيمة لها ، قال الله سبحانه وتعالى { **قَدْ أَفْلَحَ مَنْ زَكَّاهَا* وَقَدْ خَابَ مَنْ دَسَّاهَا**} (سورة الشمس/الاية 9+10) ، وقول رسولنا الكريم سيدنا محمد (ص): "**إنَّما بُعثت لأتمِّم مكارم الأخلاق**" وللاخلاق أثر قوي في بناء المجتمعات ، فالمجتمعات الراشدة تعنى ببناء الاخلاق في أفرادها ، اكثر من عنايتها بتشييد المباني وتنمية الثروات ، **فعلى سبيل المثال** : سئل وزير التعليم العالي الياباني عن سر التقدم المذهل الذي احرزته اليابان ، قال يعود السر الى **نظام تربيتنا الاخلاقية** . تشير التجارب الانسانية ان ارتقاء الامم والشعوب في مختلف المجالات يكون ملازماً لارتقائها سلم الاخلاق الفاضلة ، وان انهيارها يكون ملازماً لانهيار اخلاقها. **وما اصدق ما قاله الشاعر احمد شوقي:**

وإنَّمَا الأُمَمُ الأَخْلاقُ مَا بَقِيَتْ * فَإِنْ هُمُ ذَهَبَتْ أَخْلاقُهُمْ ذَهَبُوا**

فالأخلاق تعتبر صمام الامان والعاصم من الانحطاط والسقوط للامم والشعوب ، وهذا ما ادركه عقلاء العالم على مر التاريخ (جاسم ، 2013 ، ص 13).

لقد تعدد تعريف **مفهوم الأخلاق** ، فتعرف **أخلاق لغوياً** بانها: **(السجية ، الطبع ، المروءة والدين)** ، و تعرف **أصطلاحاً** بانها: **(هيئة في النفس راسخة ، عنها تصدر الأفعال بسهولة أو يسر من غير حاجة الى فكر أو رؤية).**

يتضح مما تم ذكره اعلاه ، ان **الاخلاق** تعني ضمناً بانها " **قوة راسخة في الارادة ، تنزع الى اختيار ما هو خير ، أو اختيار ما هو شر**" فهي تنطوي على تغليب ميل من الميول على الفرد ، فالشخص الكريم ... **مثلاً** ... يغلب عليه الميل للعطاء ، وبالتالي يتوافر لديه هذا الميل كلما وجدت الظروف الداعية اليه ، إلا في أحوال نادرة.

ومن خلال هذا العرض لمفهوم الأخلاق ، نستنتج منها ثلاثة مفاهيم بارزة هي:

1. أن **الخلق** يدل على **الصفات الطبيعية في خلقة الإنسان الفطرية** على هيئة مستقيمة متناسقة.
2. أن **الأخلاق** ينضوي فيها **الصفات المكتسبة** ، وانعكاس هذه الصفات على سلوكه ، عاداته ، واتجاهاته ، كالاستقامة في السلوك أو الانحراف عن الصواب.
3. أن **للأخلاق جانبين (الأول** . نفسي داخلي باطن ، **والاخر**. سلوكي ظاهر انعكاس للباطن على هيئة سلوكيات ومعاملات) وهذا الجانبين هما وجهان لعملة واحدة(الجريسي،2012، ص 13).

كما تعرف الاخلاق كذلك بانها:

1. **مجموعة من المبادئ والقيم والواجبات التي تحكم تصرفات الفرد والجماعة.**
2. ايسر تعريف لها(**ان تعرف ما التصرف الصحيح و ما التصرف الخطأ ، ثم تفعل ما هو صحيح)** (العوبثاني، ب ت،ص2) ، أن السلوك الخلقي القويم للفرد ليس أمرا سهلاً ، والتعرف على ما يجب عمله فى كل موقف ايضاً ليس أمراً سهلاً . إن التصرف الصحيح ليس دائماً واضحاً ومحدداً ومقبولاً من كل الأطراف ، حيث يزداد الأمر صعوبة عندما تكون التصرفات المتعارضة كلها منبثقة

من قيم أصيلة ونبيلة ومستقرة فى ضمائرنا وتتنافس على توجيه سلوكنا. **ومن أهم المعضلات الشائعة:**

- الصراع بين الحب و الواجب.
- الصراع بين الصدق و الولاء.
- الصراع بين العدل و الرحمة.
- الصراع بين مصلحة الفرد و مصلحة المدرسة.
- الصراع بين مقتضيات الأجل الطويل و ضغوط الأجل القصير.
- الصراع بين ديمقراطية القرار و بين الاقتناع الشخصي بقرار مخالف(عفيفي،2005، ص20).

ثانياً. القواعد العامة للأخلاق : تؤكد الأخلاقيات على القواعد التالية(حسن، ب ت، ص1):

1. القيام بعمل صالح و تعزيزه.
2. قدرة الانسان على التحكم بالنفس و الارادة.
3. التعامل مع الاخرين بالعدل و المساواة و المعاملة الصحيحة.
4. احترام حقوق الاخرين و كرامتهم.

ثالثاً. مصادر الاخلاق : تستند ألاخلاق الى ركنين أساسيين (ياغي،2001،ص106):

أ. **الركن الاول : نظام القيم الاجتماعية والأخلاقية والأعراف والتقاليد السائدة في المجتمع ،** و ما يفعله الأخرون ، فما يشاهده الفرد في سلوكيات الآخرين لابد أنه سيترك أثراً عليه أحياناً.

ب. **الركن الثاني : النظام القيمي الذاتي المرتبط بالشخصية والمعتقدات** التي نؤمن بها وكذلك الخبرة السابقة. قال رسولنا الكريم سيدنا محمد (ص) " **إنما بعثت لأتمم مكارم الأخلاق** " ومن امثلة هذه القيم (**الأمانة ، الصدق ، الوفاء والإخلاص**). والشكل رقم (1) يوضح ذلك.

مصادر الأخلاق

نظام القيم الاجتماعية	نظام القيم والمعتقدات الشخصية
• الثقافة السائدة في المجتمع. • قيم الجماعة. • قيم العائلة. • قيم العمل. • قيم المجتمع الحضاري.	• القيم الشخصية الذاتية الفطرية. • المعتقدات الدينية والمذهبية. • الخبرة السابقة والمستوى التعليمي. • الخصوصية الفردية. • الحالة الصحية والنفسية والجسمانية.

شكل (1) مصادر الاخلاق

رابعاً. القيم الاخلاقية :

يعرف مفهوم **القيم الاخلاقية** بانه" **مجموعة من المبادىء تعمل على احترام الانسان لنفسه ، وللاخرين كقيمة يتميز بها الانسان ، وتكون الوازع النفسي الذي يمنعه من الانحراف عن الصلاح ، وذلك لصياغة سلوكه وتصرفاته في اطار محدد يتفق وينسجم مع المبادىء والقواعد التي يؤمن بها بقية أفراد المجتمع**" (احمد،2004، ص11).

ومن ابرز القيم الاخلاقية الايجابية التي يجب تنميتها لدى جميع الافراد وتتمثل بالتالي (العيسي، 2010، ص81-86):

1. **الإيثار** : هو تقديم الغير على النفس في النفع له والدفع عنه ، وهو قيمة خلقية سامية ، من بلغها بلغ منتهى الأخوة وغاية الكرم والجود، **قال الله سبحانه و تعالى: { يُؤْثِرُونَ عَلَىٰ أَنفُسِهِمْ وَلَوْ كَانَ بِهِمْ خَصَاصَةٌ وَمَن يُوقَ شُحَّ نَفْسِهِ فَأُولَٰئِكَ هُمُ الْمُفْلِحُونَ } (سورة الحشر،آية:9).**

2. **التواضع:** هو تنازل المرء عن شيء من قدره لغرض نبيل، و يجمع في ثناياه كثير من القيم مثل**(الحلم ، العفو ، الصبر ، الرحمة والإيثار وغيرها).**

3. **الحياء** : هو ترك كل ما هو قبيح من القول والفعل ، ويظهر الحياء على تعبيرات وجه صاحبه بإنقباض النفس عن السيئ من القول والفعل ، ويعتبر الحياء من أقوى القيم الأخلاقية لتنظيم السلوك الإنساني ودفعه إلى الفضائل.

4 . **العفة** : هي الكف عن المحارم وعما لا يجمل بالإنسان فعله ، وهي من صفات النفس الفاضلة بها تضبط عن الحرام، وتزجر عن الخيانة، وتكف عن الجريان وراء الشهوة.

5 . **مصاحبة الأخيار**: أن يجالس المرء أفراداً صالحين في دينهم وأخلاقهم حتى يكتسب منهم كل سجية حميدة وقيمة خلقية فاضلة.

6 . **تحمل المسؤولية** : قيام الفرد بما اوكل إليه رعايته والقيام به على أفضل وجه متقبلاً نتائج تصرفاته . قال رسولنا الكريم (ص) : " **كُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْؤول عَنْ رَعِيَّتِهِ، الإِمَامُ رَاعٍ وَمَسْؤولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ، وَالرَّجُلُ رَاعٍ فِي أَهْلِهِ وَهُوَ مَسْؤولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ، وَالْمَرْأَةُ رَاعِيَةٌ فِي بَيْتِ زَوْجِهَا وَمَسْؤولَةٌ عَنْ رَعِيَّتِهَا، وَالْخَادِمُ رَاعٍ فِي مَالِ سَيِّدِهِ ومَسْؤولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ، – قَالَ: وَحَسِبْتُ أَنْ قَدْ قَالَ: وَالرَّجُلُ رَاعٍ فِي مَالِ أَبِيهِ وَمَسْؤولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ– وَكُلُّكُمْ رَاعٍ وَمَسْؤولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ**".

7 **النظافة** : أسمى القيم الأخلاقية ولها جانبان، **فالأول** نظافة المرء في الجسد والثياب والمكان ، و**أما الثاني** فنظافة معنوية وهي سلامة نوايا المرء تجاه الآخرين وصفاء النفس وطهارتها.

8 . **احترام الآخرين** : أن يسلك الإنسان الأصغر سنا أو مكانة سلوكاً يقوم على تقدير واحترام من هم أكبر منه سنا أو مكانة ، ولا يأتي بسلوك يقلل من هؤلاء ، وهو ما يجب أن تقوم عليه العلاقات الإنسانية داخل المجتمع ، و يعد من أنبل مكارم الأخلاق.

9 . **الوفاء** : صدق القول والفعل معاً ، **قال الله سبحانه وتعالى: { مِّنَ الْمُؤْمِنِينَ رِجَالٌ صَدَقُوا مَا عَاهَدُوا اللَّهَ عَلَيْهِ} (سورة الاحزاب،آية23)** ، وهو من شيم النفوس الشريفة والأخلاق الكريمة.

10 . **العفو** : هو إسقاط حق ثابت مع القدرة على الإنتقام ، وهو من مكارم الافعال وأصيل الأخلاق، **، قال الله سبحانه وتعالى :{ وَإِنَّ اللَّهَ لَعَفُوٌّ غَفُورٌ} (سورة المجادلة،آية:2).**

11 . **الشجاعة** : هي قول الحق أو دفع الشر مع توقع الضرر، وهي حالة راسخة في النفس تصدر من القوة الغاضبة الكامنة فيها ويتوسط فعلها بين التهور والجبن وتعتمد على العقل والتدبير والفكر.

12 . **النظام** : هو إلتزام الفرد باتخاذ سلوك إيجابي، يساعد على الترتيب والتنسيق في المواقف التي يمر بها الفرد ، بحيث يتحقق المطلوب في أقل وقت ممكن وبصورة أفضل وأكثر انضباطًا ، وكل التشريع الإسلامي قائم على تنظيم حياة الجماعة المسلمة والأفراد لتحقيق العبودية لله ، ومثال ذلك الصلوات الخمس والحج.

13 . **الشورى** : هي عرض الأمر الذي فيه إشكال على من يتوسم فيهم الفكر الحصيف والرأي السديد من ذوي الخبرات والتجارب ، وسماع أقوالهم المختلفة للوصول إلى حل مناسب لذلك الإشكال، لاتخاذ القرار المناسب . **قال الله سبحانه و تعالى: { وَأَمْرُهُمْ شُورَىٰ بَيْنَهُمْ }(سورة الشورى،آية :38).**

14 . **المساواة** : هو أن يعامل الفرد كل أفراد المجتمع بقسط وعدل دون التفريق بينهم على أساس عنصرية ما، وتقتضي قيمة المساواة العدل والتوازن في التعامل مع الآخرين، وبها تسود داخل المجتمع الألفة والمحبة والترابط ، وهي دلالة على رجاحة العقل والتقوى.

15 . **الصبر** : هو احتمال النفس للمكاره والقيام بالمشاق برضاً ودون تضجر وجزع ، وهو من القيم الأخلاقية التي تقوم عليه الكثير من القيم، بل هو عمادها كمثل قيمة الحلم والشجاعة والوفاء والأمانة والعفة والتقوى والكرم وغيرها ، **قال الله سبحانه وتعالى: { إِن تَصْبِرُوا وَتَتَّقُوا فَإِنَّ ذَٰلِكَ مِنْ عَزْمِ الْأُمُورِ} (سورة آل عمران،آية: 186).**

16 . **الرحمة** : تعني الرقة والعطف على كل كائن حي ، وهي من القيم الأخلاقية الوجدانية التي تثير الشعور بالحب والعطف داخل النفس، وقد **وصف الله بها نفسه** في فاتحة الكتاب **فقال سبحانه وتعالى: { الرَّحْمَٰنِ الرَّحِيمِ } (سورة الفاتحة،آية:3).**

17 . **التعاون** : هو مساعدة الفرد لأفراد الجماعة لتحقيق الهدف المشترك والغاية من قيامها. وهو من القيم الأخلاقية التي أمر الله تعالى بها لتحقيق الخير والتقوى والصلاح داخل الجماعة المسلمة، **فقال الله سبحانه وتعالى: { وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ}(سورة المائدة، آية :٢) .**

18 . **بر الوالدين** : هو الإحسان الى الوالدين و الرحمة بهما ورعايتهما عند االكبر والإحترام الكبير لهما والدعاء لهما، وهو من أوجب القيم الأخلاقية على الفرد، **فقال الله سبحانه وتعالى: { وَقَضَىٰ رَبُّكَ أَلَّا تَعْبُدُوا إِلَّا إِيَّاهُ وَبِالْوَالِدَيْنِ إِحْسَانًا إِمَّا يَبْلُغَنَّ عِندَكَ الْكِبَرَ أَحَدُهُمَا أَوْ كِلَاهُمَا فَلَا تَقُل لَّهُمَا أُفٍّ وَلَا تَنْهَرْهُمَا وَقُل لَّهُمَا قَوْلًا كَرِيمًا} (سورة الإسراء، آية :٢٣).**

19 . **صلة الرحم** : هي الإحسان إلى الأقربين من ذوي النسب والعطف عليهم والرعاية لأمواله.

خامساً. أهمية الأخلاق : للاخلاق اهمية كبيرة ، لا تقتصر على الفرد بل تعم الاهمية لتشمل المجتمع ، **بالتالي تقسم الاهمية الى قسمين(مشعل،2018، ص1):**

1. **أهمية الأخلاق للفرد:** تتمثل هذه الاهمية بالسلوكات والافعال التالية :

- تمنح الفرد إمكانية اختيار السلوك الصادر عنه، وتحديد شكله، مما يعني الإسهام في تشكيل شخصية الفرد، وتحديد أهدافه في الحياة.
- تمنح الفرد الشعور بالأمان، ومجابهة التحديات والعقبات التي تواجهه في حياته.
- تساعد الفرد على ضبط شهواته ومطامع نفسه، وتجعله يتحلى بالأخلاق الحسنة.
- تسمو بالإنسان فترفعه الى درجات رفيعة من الإنسانية.
- تُكسِب الفرد رضا الله تعالى، والقبول منه، والفوز بجنته.

2. **أهمية الأخلاق للمجتمع** : تتمثل هذه الاهمية بالجوانب التالية :

- تحفظ للمجتمع تماسكه واستقراره، بتحديدها للمثل العليا، والمبادئ الأساسية التي يقوم عليها.
- تساعد المجتمع على مواجهة التغيرات التي تحدث فيه، بتحديدها للاختيارات الصحيحة والسليمة التي تسهّل حياة الافراد ، وتحفظ كيان المجتمع في إطار موحد ومحدد.
- تسهم في ربط أجزاء المجتمع الثقافية ، وتعطي للنظام المجتمعي أساساً إيمانياً وعقلياً.
- تقي المجتمع من الأنانية المفرطة، ونزوات الأهواء التي تضر بأفراده، وتخل بنظامه.
- تزوّد المجتمع بصيغة تبين كيفية وطريقة التعامل مع العالم الطبيعي والبشري.
- تزود المجتمع بالصبغة الملائمة التي تربط بين نظمه الداخلية المختلفة: الاقتصادية، والسياسية، والإدارية، مما يؤدي إلى إحاطته بسياج واق يقيه من التفكّك والانحلال، وما يترتب عليهما من مخاطر وأضرار.

سادساً. **نشاط تدريبي** : يدور حول بيان :

1. مفهوم الاخلاق و مصادرها.
2. القواعد العامة للاخلاقيات.
3. اهمية الاخلاق للفرد والمجتمع.
4. كيفية تطبيق كل خلق من القيم الاخلاقية الايجابية ونتائج تطبيقها والتزام بها، وذلك بحسب تخصص الطالب ضمن القسم العلمي ومهنته المستقبلية.

الوحدة (2) – 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 ، واقترنت 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 . فلاخلاق 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، والخاطِئة في سلوكِهم داخل بيئة العمل ، **واعتمد تطبيق سلوكيات العمل على استخدام مَجموعة من العناصر وهي:**

1. **الثقافة التنظيميّة:** 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 العامِلين 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 **يضعف** 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 الانترنيت).

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 راقي** 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 ممتهناً 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 الاستعلال والكسب.

سابعاً. نشاط تدريبي : يدور حول بيان :

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

الوحدة (3) اخلاقيات المهنة

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

1. يعرف أخلاقيات المهنة.
2. يعدد المردودات الايجابية للالتزام بأخلاقيات المهنة.
3. يذكر خصائص أخلاقيات العمل.
4. يوضح صفات اخلاقيات المهنة.
5. يشرح خطوات المستوى المقبول من اخلاقيات المهنة.

اولاً. ماهية أخلاقيات المهنة:

أخلاق و آداب المهنة موضوع له مذاق خاص فهو لا يتعلق بالجوانب الفنية فى عملك ، و إنما بالأساس الأخلاقي لهذا العمل، و بالتالي فهو لا يخاطب العقـل فقط ، و إنما يخاطب أيضاً الضمير و الوجدان. فهو نوع من حوار النفس قبل أن يكون حوار مع الآخرين .

ثانياً. تعريف اخلاقيات المهنة: تعرف اخلاقيات المهنة بانها:

- مجموعة من المعايير السلوكية التي يلتزم بها صاحب المهنة.
- مجموعة القيم والنظم المحققة للمعايير الايجابية العليا المطلوبة في أداء الأعمال الوظيفية والتخصصية ، وفي اساليب التعامل داخل بيئة العمل، ومع المستفيدين ، وفي المحافظة على صحة الانسان وسلامة البيئة (عفيفي،2005،ص11).
- المبادىء الأساسية التي تقوم عليها القوانين والأعراف وفقاً للقواعد المعمول بها التي تلتزم بها الفئات المهنية المتخصصة (المركز القومي،2011،ص8).

ثالثاً. المردودات الايجابية للالتزام بأخلاقيات المهنة:

ان الالتزام بأخلاقيات المهنة له مردودات ايجابية للالتزام كونها(عفيفي،2005،ص23) :

1. تسهم في تحسين المجتمع بصفة عامة.
2. تقلل الممارسات غير العادلة بين افراده، ويجعلهم يتمتعون بتكاؤ الفرص، ويجني كل فرد ثمرة جهده، أو يلقي جزاء تقصيره.
3. تجعل الأعمال تستند للأشخاص الأكثر كفاءة وعلماً.
4. توجه الموارد لما هو أنفع ، وتضيق الخناق على المحتالين .
5. تخلق البيئة المواتية لروح الفريق وزيادة الإنتاجية.
6. تزيد ثقة الفرد بنفسه وبمؤسسته التعليمية ، مما يقلل حالات القلق والتوتر بين الأفراد .
7. تحافظ على المؤسسة من المخاطر تقليل المخالفات والمنازعات بين افرادها .
8. توفر المرجع الذي يحتكم اليه الناس ليقرروا السلوك الواجب أو ليحكموا على السلوك الذي وقع فعلاً.

رابعاً. خصائص أخلاقيات العمل:

- **الموثوقية و الصدق:** تعتبر الموثوقية جانباً هاماً في أخلاقيات العمل، ففي حال صرح الموظفون الذين يمتلكون أخلاقيات عمل جيدة أنهم سيحضرون نشاط عمل، أو سيحضرون في وقت معين، فإنهم سينفذون ذلك، لأنهم يقدرون المواعيد، حيث إنهم يرغبون بإظهار استعدادهم لأن يتم الاعتماد عليهم، ويبذلون ما بوسعهم لإظهار مصداقيتهم، وموثوقيتهم.
- **التفاني في العمل** : يكرس الموظفون الذين يتمتعون بأخلاقيات عمل جيدة جل وقتهم لضمان أدائهم لوظيفتهم على أكمل وجه، فيجعلهم هذا يحبون وظائفهم التي يعملون بها، وغير مستعدين للتخلي عنها، ويمضون ساعات إضافية لإنجاز أعمالهم، مما يظهر لأرباب عملهم مدى حبهم لعملهم.
- **السلوك المهني:** يمتلك كل مكان عمل قواعد خاصة باللباس، حيث تتطلب بعض الأعمال لباساً يومياً غير رسمي، ويتطلب بعضها الآخر لباساً رسمي، لذا على الموظفين تحديد قواعد اللباس في

المؤسسة االتي يعملون بها، واتخاذ الإجراءات وفقاً لذلك، كما ينبغي على الموظف تجنب التحقق بشكل منتظم من هاتفه الشخصي أثناء العمل، لأن ذلك يبدو سلوكاً غير احترافي، وفي حال اضطر الشخص لإجراء مكالمة هاتفية، فيمكنه القيام بذلك قت الاستراحة (كامل،2018،موقع الانترنيت).

خامساً. صفات اخلاقيات المهنة:

يمكن حصر الصفات الاخلاقية للمهنة في خمس مجموعات وهي(المشهراوي،2014,ص14):

1. **الطهارة والقدسية** : عن طريق حسن السيرة والسلوك وجودة الأداء.
2. **الاستقامة** : وما تقتضيه من المشورة والوفاء والصدق.
3. **التعاون** : وما يستلزمه من تعميق معاني الأخوة والاحترام والصبر
4. **الامانة** : وما تشمله من عدم افشاء السر والاستغلال والكذب.
5. **المحبة** : وما تشمله من معاني التواد والإحسان والإيثار.

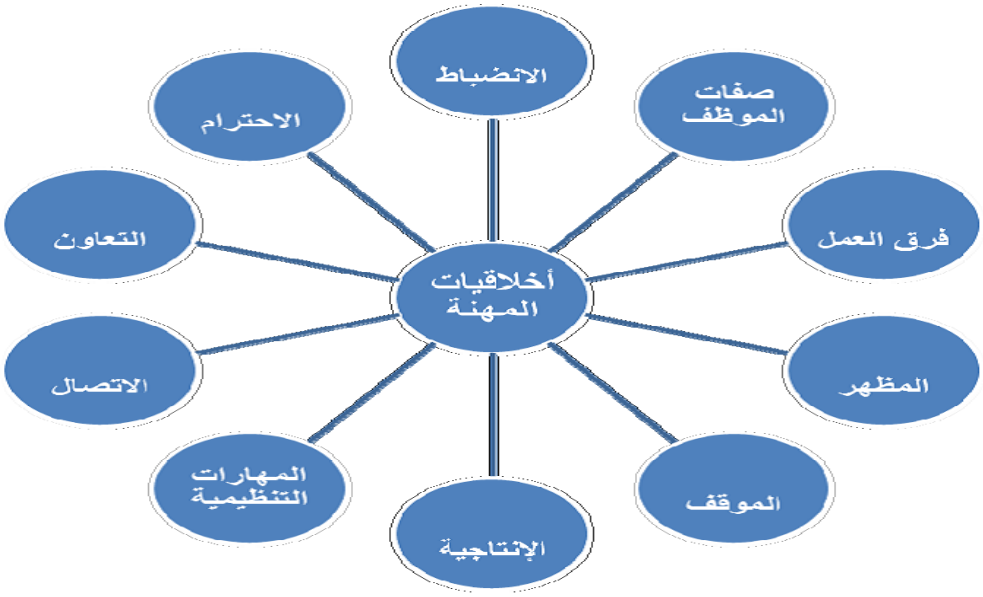
وتهتم أخلاقيات المهنة بكيفية التصرف اللائق أثناء ممارسة الأنشطة المهنية المختلفة. كما تعبر عن ضرورة أداء الموظف لمهامه في كل وقت وفق قانون الدولة، الإقليم، المجتمع، والمنظمة التي يشتغل فيها.

سادساً. خطوات المستوى المقبول من اخلاقيات المهنة:

أخلاقيات المهنة عبارة عن ثقافة مستمدة من قيم الفرد تدفعه لأن يكون مسئولاً عن العمل الذي يقوم به . وقد تم تحديد مجموعة من الخطوات يمر فيها الموظف حتى يصل إلى المستوى المقبول من أخلاقيات المهنة كما يراها(المشهراوي،2014,ص14):

1. **الانضباط** : من خلال جعل وظيفته من أهم أولوياته، معرفة واجباته والخطة الزمنية لإنجازها، ضبط الوقت، إعطاء لنفسه الراحة الكافية، وإعلام الجهات المعنية في حالة غيابه
2. **صفات الموظف** : يجب على الموظف أن يحسن علاقته بالمنظمة ، بالوظيفة، وبزملاء العمل، ومن بين الصفات التي يجب أن تتوفر في الموظف : الولاء، الصدق، الثقة المتبادلة، التبادل والتعاون في انجاز المهام، الأمانة، وروح المسؤولية.

3. **فرق العمل** : بحيث تضمن فرق العمل انجاز المهام بكفاءة وفعالية أكثر، تحقيق أهداف المنظمة وأهداف الموظف من خلال كسبه لمعارف ومهارت جديدة، لذلك على الموظف احترام أعضاء فريق العمل، الالتزام بفعالية ضمن عمل الفريق، روح التضحية، فتح فرص التعلم وإعطاء مجال للآخرين للتعلم، التوجه نحو المستهلك وتحقيق أهداف المنظمة، التحلي بالسلوكيات الإيجابية في علاقته مع أعضاء فريق العمل، والثقة في الآخرين.
4. **المظهر** : بحيث أن مظهر الموظف يعطي صورة واضحة عن التزامه واحترامه للوظيفة، للمنظمة، لزملائه الموظفين، للجهات العليا، وللمستهلكين.
5. **المواقف** : فيجب أن تكون للموظف مواقف إيجابية تعكس ثقته في نفسه.
6. **الإنتاجية** : حيث يمكن للموظف من تحسين إنتاجيته من خلال احترام إجراءات العمل، إجراءات السلامة، وطرق استخدام موارد المنظمة.
7. **المهارات التنظيمية** : إذ يجب على الموظف إدارة وقته وتطوير مهاراته من خلال أداء مهامه في المنظمة.
8. **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.
9. **التعاون** : من خلال علاقات عمل جيدة تعتمد على فعالية إدارة تصادم الأدوار والحل الجماعي لمشكلات العمل.
10. **الاحترام** : فلا يمكن أداء أي عمل مع الآخرين إذا لم يدرك الموظف سياسات احترامه لمن هم أعلى أو أقل منه في المستوى الوظيفي. والشكل رقم(2) يوضح الخطوات .



الشكل (2) الخطوات التي يمر فيها الموظف حتى يصل إلى المستوى المقبول من أخلاقيات المهنة

سابعاً. نشاط تدريبي : يدور حول بيان :

1. ماهية أخلاقيات المهنة.
2. المردودات الايجابية للالتزام بأخلاقيات المهنة.
3. خصائص أخلاقيات العمل.
4. صفات اخلاقيات المهنة.
5. خطوات المستوى المقبول من اخلاقيات المهنة.

الوحدة (4) – القيم واخلاقيات المهنة

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

1. يوضح خلق الأمانة في العمل .
2. يشرح اهمية خلق الصدق في العمل.
3. يبين طبيعة النصح في العمل.
4. يعدد جوانب العدل في اداء الوظيفة.
5. يوضح طبيعة حسن التعامل في العمل.
6. يفسر ضعف الإتقان في العمل.

القيم ذات الصلة باخلاقيات المهنة: نبين في اناه بعض القيم ذات العلاقة باخلاقيات المهنة ، والبعض الاخر يتم مناقشته من خلال النشاط التدريبي الخاص بالمحاضرة الحالية.

اولاً. الأمانة في العمل:

الامانة من الاخلاق الثابته والمستقرة في الذات السوية ، تدفع الانسان على المحافظة على ما استؤمنه الاخرين عليه ، وهي واحدة من أجمل وأنبل الخصال وأشرف الفضائل وأعز المآثر التي يتحلى بها **الإنسان**. و بها يحرز المرء الثقة والاعجاب وينال النجاح والفوز. قال الله سبحانه وتعالى { **إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَن تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُم بَيْنَ النَّاسِ أَن تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُم بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا** } (سورة النساء ، الاية 58).

والامانة خلق اصيل يحسن بالانسان ان يتحلى به في عمله المهني الموكل اليه، **والأمانة تعني** أن يقوم الفرد بالأعمال الموكلة إليه بمسؤولية وعلى أحسن وجه ، وبمعنى آخر هو أن يتقن العمل الموكل إليه بكل إخلاص . كما تدل على سمو المجتمع وتماسك بنيانه وبها تشيع بين أفراده الطمأنينة . وتتشكل مظاهر الامانة في ثلاثة عناصر هي:

1. عفة الامين عما ليس له بحق.
2. تأدية ما يجب عليه من حق لغيره.
3. اهتمام الامين بحفظ ما استؤمن عليه.

ثانياً. الصدق في العمل :

الصدق هو مطابقة القول والفعل للحقيقة أو الواقع ، وهو اشرف الفضائل النفسية والمزايا الخلقية ، لخصائصه الجليلة ، وآثاره الهامة في حياة الفرد والمجتمع . **قال رسولنا الكريم(ص)" إن الصدق يهدي الى البر، وإن البر يهدي الى الجنة" و " زينة الحديث الصدق".**

ويعد الصدق من ضرورات المجتمع وحاجاته الملحة فهو نظام عقد المجتمع السعيد ، ورمز خلقه الرفيع ، ودليل استقامة افراده ونبلهم ، والباعث القوي على طيب السمعة وحسن الثناء والتقدير، وكسب الثقة والائتمان من الناس. والصدق خلق رفيع يحمل الانسان على ان يكون صادقاً خلال عمله في تعامله مع جميع الاطراف.

ثالثاً.النصح في العمل :

يمثل النصح في العمل خلق نبيل يحسن بصاحب المهنة ان يتحلى به في عمله ، أن تكون النصيحة بروح الأخوة والمودة ، لا تعنيف فيها ولا تشديد ، أن تكون في السر ، فلا يجهر بها أمام الناس إلا للمصلحة الراجحة ، **وقد قال الله سبحانه وتعالى : { ادْعُ إِلَى سَبِيلِ رَبِّكَ بِالْحِكْمَةِ وَالْمَوْعِظَةِ الْحَسَنَةِ وَجَادِلْهُمْ بِالَّتِي هِيَ أَحْسَنُ } (سورة النحل،الاية 125).**

رابعاً. العدل في العمل :

العدل هو إعطاء كل ذي حق حقه دون نقصا، **قال الله سبحانه و تعالى{ إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ } (سورة النحل ، آية:90).** والعدل مناعة نفسية تردع صاحبها عن الظلم وتحفز على اداء الحقوق والواجبات. **للعدل في أداء الوظيفة أربعة جوانب، هي:**

1. **العدل في تعامل الرئيس مع مرؤسيه:** ويقصد به العدل في التقويم ، تفويض السلطة ، وتوزيع الحوافز، اي ان يعطي كل ذي حق حقه ، والعدل والمساواة في الجزاء من أهم بواعث الأمن ، الشعور بالرضا ، الراحة النفسية ، والكرامة الانسانية.

2. **العدل في تعامل الموظفين مع رئيسهم** : ألا يبالغ الموظفون في وصف سلبيات رؤسائهم ،وغيبتهم ، او تحميل أفعالهم وأقوالهم فوق ما تحتمل ، وتفسيرها وفق أهوائهم ، وان يكونوا منصفين في الموازنة بين الجوانب الايجابية والسلبية.
3. **العدل بين الموظفين بعضهم البعض** : ان يحسن بعضهم ببعض الظن ، ولا يحمل كلامهم إلا المحمل الحسن ، ولا ينحاز لأحد العاملين ضد الآخر..
4. **العدل الموظف مع المستفيدين** : ان يتسم سلوك الموظف بالعدل بين جميع عملائه على حد سواء، بحيث يعطي لكل ذي حق حقه ، فلا يميز أحد المراجعين على الآخر، لتجنب المحسوبية ، ولا يجوز ان يقدم أقرباءه أو أصدقاءه على المراجعين لا في العطاء و لا في الدور.

خامساً. حسن التعامل : التعامل مع الاخرين يجب ان يكون بالتسهيل والتيسير، فيجب على صاحب المهنة ان يتحلى بالسماحة في عمله وعلاقاته مع زملائه ، ومن مظاهر حسن التعامل (طلاقة الوجه ، استقبال الناس بابتسامة ، المبادرة بالسلام والتحية ، حسن الادب ، طيب الصحبة ، والتغاضي عن الهفوات والزلات).

سادساً. إتقان العمل : يقصد بالإتقان هو الأداء المتكامل لشخص محترف في أي مجال عملي. إن الإتقان والجودة في الأداء المهني من الأمور التي حثَّ عليها الإسلام واحتفى بها، وهو سبيل للفوز بحب الله تعالى. ففي الحديث الشريف:" **إنَّ الله يُحب إذا عمل أحدُكم عملاً أن يُتقنه**". **ومن أهم أسباب ضعف الإتقان(** ضعف تعظيم الله ومراقبته، عدم النظر إلى قيمة العمل وأهميته ، جهل العامل بمتطلبات العمل ومستلزماته ، فلا يتمكن من أدائه على الوجه المطلوب ، إسناد العمل لغير أهله) (العيسي ، 2010، ص81-82)،(جاسم ، 2013، ص21-23)(قسم الدراسات الاسلامية،2015، ص44).

سابعاً. نشاط تدريبي : بمشاركة الطلبة بيان تطبيق كل خلق من الاخلاقيات المهنية التالية بحسب تخصصهم العلمي من خلال طريقة العصف الذهني :

- المبادرة.
- الكفاءة.
- التعفف.
- التعاون.
- التواضع.

الوحدة (5) – أنماط السلوك الغير أخلاقي في المهنة

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

1. يعرف السلوك الاداري الغير أخلاقي.
2. يعرف الفساد الاداري .
3. يبين أنواع الفساد الإداري.

أنماط السلوك الغير أخلاقي في المهنة :

من اجل رفع مستوى الحاجة لاخلاقيات المهنة ، لابد من تحديد أبرز أنماط السلوك الغير أخلاقي ، وقد عرف **غوشه عام (1983) السلوك الاداري الغير أخلاقي** بأنه يمثل" الانحراف المسلكي عن مفهوم النظام العام في الوظيفة ، إخلال الموظف بواجباته والسلوك الذي ينص عليه النظام والقواعد التنظيمية العامة ، مخالفة أوامر الرؤساء في حدود القانون ، الخروج عن مقتضى الواجب ، التقصير في تأدية الوظيفة ، الاخلال بالثقة المشروعة في هذه الوظيفة " (بن دريب،2016، ص129). **ومن ابرز أنماط السلوك الغير أخلاقي في المهنة:**

1. الفساد الاداري

اولاً. تعريف الفساد الإداري:

يعرف **صندوق النقد الدولي الفساد الإداري بأنه** " : استغلال السلطة لأغراض خاصة سواءً في تجارة الوظيفة أو الابتزاز أو المحاباة أو إهدار المال العام أو التلاعب فيه، سوا أكان ذلك بطريقة مباشرة أو غير مباشرة " **أما منظمة الشفافية الدولية فتعرف الفساد الإداري بأنه** " : كل عمل يتضمن سوء استخدام للمنصب العام لتحقيق مصلحة خاصة" (بن دريب ، 2016 ، ص125).

ثانياً. أنواع الفساد الإداري: تم تقسيم الفساد الاداري الى مجاميع اربع وهي: (قسم الدراسات الاسلامية،2015، ص102-103).

أ. **الانحرافات التنظيمية :** وهي تمثل المخالفات التي تصدر الفرد العامل أثناء تأديته لواجباته المهنية والتي تتعلق بشكل خاص بالعمل ومن ابرزها :

11. ضعف احترام العمل.

12. الامتناع عن أداء العمل المطلوب منه.
13. التراخي في اداء الواجبات.
14. ضعف الالتزام بتعليمات وتوجيهات صاحب العمل.
15. السلبية تجاه العمل.
16. عدم تحمل المسؤولية.
17. إفشاء أسرار العمل.

ب. الانحرافات السلوكية : وهي تمثل المخالفات الإدارية التي يرتكبها الموظف وتتعلق بمسلكه الشخصي وتصرفه، ومن أهمها:

- **عدم المحافظة على كرامة الوظيفة** : كاستعمال المخدرات أو التورط في جرائم أخلاقية.
- **سوء استعمال السلطة** : تقديم الخدمات الشخصية ، كتسهيل الأمور وتجاوز اعتبارات العدالة الموضوعية في منح أقارب أو معارف المسؤولين ما يطلب منهم.
- **المحسوبية** : يقصد بها شغل الوظائف العامة بأشخاص غير مؤهلين مما يؤثر على انخفاض كفاءة الإدارة في تقديم الخدمات وزيادة الإنتاج.
- **الوساطة** : يستعمل بعض الموظفين الوساطة شكلا من أشكال تبادل المصالح.

ج. الانحرافات المالية : هي الانحرافات التي تتصل بسير العمل المنوط بالموظف، وتتمثل بما يلي:

- **مخالفة القواعد** والأحكام المالية المنصوص عليها داخل المؤسسة.
- **فرض المغارم** : تعني استغلال الوظيفة للانتفاع من الأعمال الموكلة إليه في فرض الإتاوة على بعض الأشخاص، أو استخدام الموظفين في الأمور الشخصية في غير الأعمال الرسمية المخصصة لهم.
- **الإسراف في استخدام المال العام** : تبديد المال العام في الإنفاق على الأبنية والأثاث، والمبالغة في استخدام المقتنيات العامة في الأمور الشخصية، وإقامة الحفلات والدعايات ببذخ.

د. الانحرافات الجنائية : وتتمثل بالرشوة ، اختلاس المال العام، والتزوير.

علاج الفساد الاداري:

هناك العديد من وسائل والوقاية والعلاج للفساد الاداري منها ما يأتي(الصقال،2010،ص13) (قسم الدراسات الاسلامية،2015، ص104) :

1. التأكيد على قيمة تعظيم الله سبحانه وتعالى ، واستحضار مراقبته بمدى الالتزام باخلاق ، والتوعية بفضل هذه الاخلاق وعظيم أجرها ، كونها سعادة الفرد في الدينا والاخرة.
2. تنمية وبناء الوعي العام لدى افراد المجتمع ضد ممارسات الفساد الإداري ، من خلال خطة إعلامية وتثقيفية شاملة وهادفة وفي ضوء تشخيصات ميدانية لاسباب حالات الفساد.
3. أيجاد تشريعات قضائية ووضع الأنظمة واللوائح والاساليب الواضحة لمجال المراقبة والمحاسبة ، والمساءلة ، ونشر الشفافية والنزاهة ، مع تحديد العقوبات للمخالفين وتطبيقها بكل حزم وعدل.
4. ترسيخ أخلاقيات المهنة من خلال الاساليب والوسائل التي سيتم طرحها في هذا الكتاب.
5. تفعيل دور هيئة النزاهة ومكافحة الفساد .
6. تفعيل وتقوية أدوار الأجهزة الرقابية.

سابعاً. نشاط تدريبي : حول بيان النقاط التالية:

1. مفهوم السلوك الاداري غير الأخلاقي.
2. أنواع الفساد الإداري.

الواجب : كتابة صفحة واحدة لانماط الفساد الاداري التالية في مجال التخصص العلمي ، لمناقشتها من قبل الطلبة:

- افشاء اسرار العمل وما يتعلق به.
- الوساطة المذمومة.

2. الرشوة

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

1. يعرف مفهوم الرشوة.
2. يعدد انواع الرشوة.
3. يبين الفرق بين الهدية والرشوة.
4. يشرح الاسباب والدوافع التي تقف وراء الرشوة.

اولاً. مفهوم الرشوة:

تشترك جميع تعريفات مفهوم الرشوة بمضمون واحد وهو(**أن شخصاً يشغل منصباً معيناً ويتصرف بطواعيته للحصول على ثقة الآخرين من أجل تحقيق مكاسب معينة ليست بالضرورة أن تكون مكاسب مالية، فقد تأخذ أشكالاً متعددة كالهدايا والضيافة وتقديم مساعدات للمعارف والأصدقاء**). وتعرفه منظمة الشفافية العالمية بانه : **(تقديم، الوعد بـ ، إعطاء ، القبول بـ) بإقناع أطراف أخرى للقيام بعمل غير شرعي وغير أخلاقي يستغل ثقة الآخرين لتكون على شكل نقود أو قروض أو هدايا أو رسم وضرائب). ومن الأمثلة على ذلك** ، تقديم رشوة لمسؤول من أجل الحصول على عقد معين أو ترخيص لعمل(ربحي ، 2018، موقع الانترنيت).

ثانياً. أنواع الرشوة:

ارتبط مفهوم الرشوة في بداياتها بمجال القضاء ، ثم امتدت لتشمل مجالات الحياة المختلفة ، وبالتالي فان انواع الرشوة تنوعت حسب كل مجال ومن ابرزها الرشوة في مجال(ربحي، 2018، موقع الانترنيت):

- الأعمال بين الموظفين والمدراء وموظفي المبيعات.
- القطاع الحكومي بين السياسيين وموظفي الحكومة.
- النظام القضائي والقانوني بين المحامين والقضاة.
- القطاع الطبي بين الصيادلة والأطباء لتسيير بيع الأدوية من خلال الوصفات الطبية المتكررة.
- القطاع الفني الموسيقي بين شركات إنتاج الفن ومؤسسات الإذاعة والتلفزيون.
- القطاع الرياضي بين حكام المباريات وأصحاب الأندية.

ثالثاً. الفرق بين الهدية والرشوة:

الهدية : هي ما يقدمه الأصدقاء والأهل من التحف والألطاف، ويعد تبادل الهدايا من خصائص الثقافة البشرية ، وتشكّل أساس الاقتصاد لدى بعض السلطات ، ووفقاً للمنظور الديني فإن تقديم الهدايا تأخذ جوانب متعددة ، فقد تكون الهدية من باب العطاءات والمنح التي تنظم السلوكيات الاجتماعية. تنبع الفكرة الإسلامية من تقديم الهدايا أو العطاءات في كونها امتداد للمفهوم الأساسي للصدقات ، والتي يعبر عنها بمفهوم الزكاة والصدقة ، وتعد هذه بمثابة نفوذ أخلاقي ، حيث إن القرآن الكريم وهدي النبي محمد صلى الله عليه وسلم وضح للمؤمن كيفية تقديم جزء معين من أمواله كهدية وصدقة إلى الفقراء.

أما الرشوة : هي ما يقدم من أجل إحقاق باطل، أو إبطال حق ما ، ولذلك من الضروري ترك الرشوة والبعد عنها ، وذلك لقول الرسول صلى الله عليه وسلم: (لعَن اللهُ الرَّاشيَ والمُرتشيَ في الحُكمِ)، و بالتالي يحرم أخذ الهدية إن كان هدفها الحصول على مقابل، وتقبل الهدية و لا حرج في أخذها إن كانت مقدمة عن طيب خاطر، وليس من ورائها غرض ولا مقصد. والأمر الذي **يفرق بين الهدية والرشوة** يكمن في كون النية من تقديم الهدية لا يؤثر على السلوك والأخلاقيات الرسمية للمتلقي(محمد، 2018، موقع الانترنيت).

رابعاً. أسباب الرشوة : وتقف وراء الرشوة جملة من الاسباب والدوافع ومن ابرزها (نجيب ،2016،موقع الانترنيت) :

- ضعف الشعور الديني لدى الراشي والمرتشي.
- انخفاض مستوى المعيشة.
- الجشع والأنانية وضعف الشعور الاجتماعي.

خامساً. نشاط تدريبي :

القيام بممارسات طلابية ، حول انواع الرشوة من خلال طريقة لعب الادوار.

3. الغش في العمل

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

1. يعرف مفهوم الغش.
2. يبين طبيعة الغش في العمل.
3. يعدد مظاهر الغش في أداء الوظيفة.

اولاً. مفهوم الغش: الغش نقيض النصح، وهو مأخوذ من الغشش وهو المَشرَبُ الكدِر. فالشيء المغشوش هو المكدّر الذي لا صفاء فيه ولا نقاء. و الغش ما يخلط من الرديء بالجيد(عماري ،2016، موقع الانترنيت).

ثانياً. طبيعة الغش في العمل: هناك من العمال والموظفين من يغش في عمله ووظيفته ، فانه لا يتقي الله في وظيفته ، يراوغ ، يخادع ، يهمل ، يضيع ، يماطل ، يقصر، لا يتقن العمل ، لا ينجزه في وقته ، يخون الأمانة ، يضيع حقوق العباد ، يختزل ساعات العمل ، بل قد يطلب من زملائه التوقيع له بالحضور وهو غائب... فيحصل على مقابل أو راتب يشوبه الكثير من الحرام ، يظن أنها شطارة وذكاء ، وما هو إلا خسران وهلاك (عماري ،2016، موقع الانترنيت).

ثانياً. مظاهر الغش في أداء الوظيفة(قسم الدراسات الاسلامية،2015، ص107):

1. **كتابة التقارير الطبية** : حين يكتب الطبيب تقريرا طبيا غير متفق مع الواقع.
2. **المخططات الإنشائية أو الصناعية:** حين يصدق المهندس على مخطط غير مستوف للشروط.
3. **الإجازات العادية أو المرضية** : حين يقدم الموظف شهادة طبية مزورة تثبت أنه مريض، وهو ليس كذلك.
4. **استخراج شهادات مزورة** : لأي جهة من الجهات، أو تزوير أوراق أو مستندات أو وثائق رسمية، أو الحصول على شهادات علمية غير حقيقية.
5. **الغش في الاختبارات** : فيحصل على شهادة لا يستحقها، وقد يتبوأ ا منصبا وهو ليس أهلا له.

ثالثاً. نشاط تدريبي :

القيام بممارسات طلابية ، حول انواع الغش من خلال طريقة لعب الادوار.

الوحدة (6) – 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 الوعيب نظام 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 :

18. تحديد الاوليات الأخلاقية للمهنة وترتيبها حسب الاهمية.
19. كتابة التعليمات الاخلاقية بشكل نقاط مختصرة لتسهيل فهمها وتثبيتها.
20. ان تكون في صميم الجوهر الاخلاقي ، بحيث تتضمن عبارات قصيرة و واضحة ذات معان كثيرة.
21. تحديد المطلب الاخلاقي وتجزئته الى عناصره بشكل مبسط غير معقد او مبهم.
22. 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.

الوحدة (7) – اخلاقيات مهنة الهندسة

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

1. يبين اهمية التقني (الفني) في المجتمع.
2. يعرف الاخلاق الفنية والتكنولوجية .
3. يذكر شروط التقني (الفني) المحترف.
4. يوضح سمات التقني (الفني) المحترف.
5. يشرح مثال لبعض بنود لائحة مزاولة المهنة لنقابة العمال.
6. يناقش النظرة الاسلامية للاخلاقيات المهنة ، مقارنة بالنظرة الغربية والامريكية.

مقدمة:

يتمتع الفنيون او التقنيون بقدرة تتيح لهم تعديل وتطوير التقنيات التي يستخدمها المجتمع مما يسهم في تشكيله والتأثير المباشر على البيئة المحيطة. وبسبب ذلك تقع مسؤولية أخلاقية على عاتق هذه الفئة تجاه المجتمع كله. ويواجه المهندسون والفنيون (التقنيون) الكثير من المعضلات الأخلاقية في شتى النواحي. مثال:

- صناعة الأسلحة مع إمكانية استخدامها لقتل الأبرياء .
- إنتاج السيارات كبيرة ذات استهلاك أكبر للوقود بما يمثله ذلك من ضرر للبيئة .

وتعرف **الأخلاق الفنية (Technical Ethics)** بأنها " **دراسة اللأمور الفنية والقرارات الأخلاقية التي تواجه الأفراد والهيئات في مجال التطوير الهندسي والتقني بما في ذلك صياغة التقنية ذاتها وسياسات بنيتها التحتية**" (رشاد بتصرف ،2006،ص4).

وتشير احدى المقولات الى "**إن التقني الذي يسعى لكي يكون أخلاقياً وينال رضا الله سبحانه وتعالى ، فانه سيصبح تقني او فني ناجحاً وسعيداً**". ولقد ظهرت عدة تعريفات للمهني ، والتي امتازت بالبعد الأخلاقي وهي (رشاد ،2006،ص4):

أ. **المهني او المحترف (Professional)هو الشخص الذي :**

- يمتلك معرفة أو مهارة متخصصة.
- يتقيد بمعايير المجتمع وينتمي إليها.
- يخدم وجهاً هاماً من المصالح العامة.

ب. **الفني المحترف PT(Professional Technologist) هو الذي تتوافر فيه الشروط الآتية:**

- حاصل على دبلوم فني (تقني) من معهد معترف به.
- يؤدي عملاً تقني.
- مسجل كفني محترف.
- يتصرف بشكل أخلاقي عند ممارسته لعمله التقني.

ج. **يضيف البعض سمات اضافي للفني المحترف ، تلزم الفني ان:**

- يكون مستقلاً.
- يفيد صاحب العمل.
- **يحقق المعيارين الإتيين:**

1. يصل المستويات عالية من التعلم والأداء والإبداع.
2. يقبل المسؤوليات الاخلاقية تجاه مجتمعه وأصحاب عمله وزملائه ومرؤسيه.

كما تضمنت لوائح الهيئات والنقابات بنود تلزم الفنيين بالنواحي الأخلاقية، **حيث نصت على البنود التالية :**

- يجب على الفني العمل على رفعة شأن المهنة وأن يتصرف كمستشار مخلص لصاحب العمل مع مراعاة الصالح العام وسلامة المجتمع.

- يجب يمتنع الفني من أن يحل محل زميل له في عمله ، بأساليب غير لائقة بتقاليد وكرامة المهنة ، ولا ينسب لنفسه أعمالاً أو مؤلفات الغير.
- على الفني قبل بدء في أي عمل يوكل له أن يحصل من صاحب العمل على تقرير كتابي بأنه لم يسبق له عرض نفس العمل على فني آخر.
- لا يجوز للفني أن يقوم بأي إجراء من شأنه الإضرار بطريق مباشر أو غير مباشر بزملائه كما يجب أن يكون نقده لأعمالهم نقداً بناءً.

الى جانب ذلك اصدرت بعض الهيئات الهندسية **ميثاق أخلاقي (Code of ethics)** يمثل مجموعة من القواعد التي يجب أن يلتزم بها جميع من يعمل بالتخصصات الفنية والهندسية في جميع الاوقات ، ومن بين هذه المواثيق (رشاد ،2006،ص5):

- الميثاق الاخلاقي لاتحاد المهندسين المحترفين / مقاطعة أونتاريو الكندية (APEO).
  Association of Professional Engineers of Ontario
- الميثاق الأخلاقي لمعهد مهندسي الكهرباء والالكترونيات (IEEE).
  Institute of Electrical and Electronic Engineers
- الميثاق الأخلاق للجمعية الوطنية للمهندسين المحترفين بالولايات المتحدة الامريكية (NSPE).
  National Society for Professional Engineers

و بالمقابل اخذت نسبة مقررات الأخلاق في الخطط الدراسية في تزايد ، كنتيجة لاعتبارات عديدة من اهمها ، الفساد الحكومي والاهتمام المتزايد بأخطار البيئة. كما دعت العديد من البحوث العلمية على تضمين مقرر الاخلاقيات الهندسية عدد من المعضلات الهندسية الاخلاقية المتنوعة من اجل مناقشتها خلال تدريس هذا المقرر. كما تم استخدام اساليب ووسائل تعليم خاصة بالأخلاقيات الهندسية ، واستخدام التقنيات الحديثة في تدريسها.

تؤكد المصادر العلمية بانه يجب ان لا نغفل التعاليم الاسلامية التي تحثنا على العمل المفيد والالتزام فيه بأخلاق القويمة ، ويجب ان نؤمن بأن الالتزام بالأخلاق المهنية ليس أمر دنيوياً فحسب كما في النظرة الغربية او الامريكية والتي تهدف الى تجنب الأضرار وتحقيق المنافع المادية فقط ، بل ان النظرة الاسلامية يتعدى ذلك وتسعى رضاء الله سبحانه وتعالى.

- **نشاط تدريبي** : يدور حول :

- اعداد ميثاق اخلاقي وبالتعاون مع استاذ المادة في تخصصك العلمي.
- تشخيص عدد من المعضلات التقنية الاخلاقية في تخصصك العلمي .
- مناقشة المعضلات التقنية (الفنية) الاخلاقية التي يتم تشخيصها.

الوحدة (8) – ميثاق اخلاق مهنة الهندسة لاتحاد المهندسين العرب

(نموذج اخلاقيات مهنة الهندسة)

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

1. يبين المرتكزات الأساسية لميثاق أخلاق مهنة الهندسة.
2. يوضح علاقة التقني(الفني) مع ذاته وزملائه .
3. يذكر طبيعة علاقة التقني(الفني) مع مؤسسته.
4. يشرح علاقة التقني(الفني) مع صاحب العمل.
5. يوضح علاقة التقني(الفني) مع عمله الهندسي.
6. يوضح دور التقني(الفني) وعلاقته بالمجتمع.
7. يبين طبيعة علاقة التقني(الفني) مع البيئة والتنمية المستدامة والصحة والسلامة العامة.
8. يذكر علاقة التقني(الفني) مع القوانين والتشريعات والانظمة، و قوانيين العمل والعمال.
9. يشرح علاقة التقني(الفني) مع قضايا الوطن والأمة والقضايا الانسانية.

المرتكزات الأساسية لميثاق أخلاق مهنة التقني(الفني):

يشير ميثاق أخلاق مهنة الهندسة الى جملة من المرتكزات الاساسية التي يتضمنها هذا الميثاق ، حيث تتمثل بعلاقة المهندس مع (ذاته ، زملائه ، مؤسسته وعمله الهندسي ، صاحب العمل ، الهيئة الهندسية التي ينتسب اليها ، المجتمع ، البيئة والتنمية المستدامه والسلامة العامة ، القوانيين والتشريعات ، قضايا الوطن والامة والقضايا الانسانية). وتم الاستفادة من هذه المرتكزات الاساسية لميثاق الاخلاق مهنة الهندسة ، في تحديد علاقات التقني (الفني) في مجال اخلاقيات المهنة الهندسية والفنية التي يمارسها ، وذلك للتشابة الكبير في واجبات المهندس والتقني(الفني) في التخصصات الهندسية ، وادناه نبين طبيعة اخلاقيات مهنة التقني (الفني) من خلال علاقته مع:

1. **ذاته (يجب بناء هذه العلاقة على القيم والمبادىء الايجابية)** : أن يبدي الفخر والاعتزاز بمهنة التقنية(الفنية) ، ويكون على وعي تام باخلاق المهنة ويقدس قيمها ، متمسكاً بالامانة الشفافية والصدق والاخلاص والنزاهة في ممارستها، يحافظ على كرامته مع التطوير المستمر للذات علمياً ومهنياً، والتبليغ عن أي ممارسة غير قانونية، التامل مع كافة الاطراف على اساس المساواة التامة في الواجبات والحقوق بعيداً عن اي انتماء.

2. **زميله (هذه العلاقة ضرورة كأساس للتعاون الفعال والمنتج وللاستمرارية الخلاقة) :** الالتزام بالاحترام المتبادل مع الزملاء ، التنافس الشريف معهم ، احترام وتقدير الرأي الآخر وعدم الطعن والتشهير بهم او باعمالهم ، الالتزام بأن المعرفة والمعايير الهندسية/ الفنية يمثلان الحكم الفصل للخلافات الفنية، والعمل على نقل الخبرة والمعرفة العلمية للزملاء، الالتزام بكافة حقوق الملكية الفكرية لزملائه بما يخص التصاميم والرسومات والتقارير الهندسية وغيرها ولا يسمح باستخدامها الا بموافقة مالكها.

3. **المؤسسة التي يعمل بها (يجب بناء هذه العلاقة على الثقة المتبادلة بين التقني(الفني) والمؤسسة التي يعمل بها وهي ضرورة للتطوير والنجاح المتبادل) :** من احترامه عقد العمل وتعليمات المؤسسة وتوجيهات رؤسائه، المحافظة على سرية المعلومات والبيانات ، المحافظة على سمعة المؤسسة ، الاخلاص والامانة بالعمل وعدم استغلال المؤسسة للمنفعة الخاصة مع احترام الملكية الفكرية لمؤسسة العمل، التحلي بالآداب المهنية في حل الخلافات ، المحافظة على قدرات وممتلكات وموارد المؤسسة، عدم مزاولة العمل خارجها إلا بادن خاص ، عدم احتكار المعرفة المؤسسية والتعاون مع زملاء العمل بالمؤسسة.

4. **طالب الخدمة التقنية(الفنية) (يجب بناء هذه العلاقة على الثقة والصدق في التعامل وإظهار الخدمة المميزة ليرى صاحب العمل آثارها على أرض الواقع) :** من خلال (حفظ سرية المعلومات والبيانات الخاصة بصاحب العمل ، التعامل معه بصدق وشفافية ، تقديم أقصى الجهود وافضل الحلول المناسبة فنياً واقتصادياً ، تحري الدقة والامانة في ايضاح كل ما يتعلق بالعمل المقدم،تقديم الخدمات في مجال اختصاصه فقط ، عدم تقديم الخدمة لمشاريع مخالفة للتشريعات ، تنفيذ العقود والاتفاقيات الموقعة مع طالب الخدمة التقنية(الفنية).

5. **عمله التقني الفني(لابد من الوعي والفهم للأمور العلمية والابداع في تسخير العلم لحل المشاكل التقنية / الفنية والبيئية) :** استعمال الكودات المعمول بها والمعتمدة والمتفق

عليها في المشروع ، السعي لاستخدام أفضل الاساليب التقنية الفنية والاقتصادية خلال تقديم الاعمال **التقنية / الفنية** ، توظيف القدرات الابداعية في ايجاد الحلول **الفنية التقنية** ، العمل على نقل المعرفة والخبرة العلمية وتوطينها ، مع الالتزام بالدقة والموضوعية في الأعمال **الفنية التقنية / الهندسية** ، و عدم التعدي على الملكية الفكرية للأخرين.

6. **الهيئة الفنية /الهندسية المنتسب اليها (تعتبر هذه العلاقة هي البداية والمنطلق لصقل الشخصية المهنية المبنية على الالتزام والممارسة المهنية الصحيحة)** : من خلال (الاطلاع على قانون الهيئة وانظمتها وتعليماتها والالتزام بها ، ودعم جهود الهيئة لما فيه مصلحة المهنة ، وبذل الجهد الأقصى لاستمرارية تطوير الهيئة ، والمشاركة والتفاعل مع انشطتها وفعالياتها).

7. **المجتمع (الفني جزء من المجتمع ولابد من التفاعل الايجابي مع المجتمع وقضاياه المختلفة والمساهمة الفعالة في هذه القضايا بناءً على العلم والمعرفة بالتحديات التي تواجهه)** : من خلال (السعي لرفاهية المجتمع وامنه ، بذل الجهد للانخراط في العمل الاجتماعي التطوعي ، دعم الجهود الثقافية والفنية والرياضية ، السعي لتوظيف خدماته **الفنية التقنية / الهندسية** لخدمة المجتمع ، ونشر الوعي الهندسي في المجتمع ، استخدام وسائل التواصل الاجتماعي بما يتلائم مع الاخلاق العامة واخلاق المهنة ، مع مراعاة الاعراف والتقاليد الاجتماعية والدينية المستقرة في مكان عمله ، اخذ التقني(الفني) لدوره الريادي في التنمية الاجتماعية والاقتصادية ، مع الالتزام بالنظام البيئي الطبيعي والالتزام بالتشريعات الخاصة بحماية البيئة).

8. **البيئة والتنمية المستدامة والصحة والسلامة العامة (للتقني(الفني) دور هام ومحوري في تسخير العلم والمعرفة لخدمة المجتمع وقضايا البيئة والتنمية المستدامة والصحة والسلامة المهنية)** : من خلال تطبيق الكودات والتشريعات الخاصة بالبيئة والصحة والسلامة العامة ، المحافظة على بيئة سليمة ونظيفة ، عدم استخدام او تقديم حلول تضر البيئة المحيطة ، العمل على عدم الاستخدام الجائر للموارد الطبيعية ، التوجه نحو استخدام

الطاقة المتجددة ، استخدام المواد الصديقة للبيئة قدر الامكان ، تشجيع الاستفادة من اعادة التدوير، السعي لتوفير وتطبيق الحلول الفنية التقنية الموفرة للطاقة والصديقة للبيئة ، تأمين الوسائل والطرق التي تؤمن وتحافظ على الصحة والسلامة المهنية ، نشر الوعي الصحة والسلامة المهنية ، والتعامل الايجابي عند ملاحظة اوضاع تهدد الصحة والسلامة المهنية).

9. **القوانين والتشريعات والانظمة (هذه العلاقة مبنية على الانتماء والالتزام بدستور وقوانين الدولة التي يعمل فيها الفني)** : من خلال الالتزام بدستور الدولة التي يعمل بها وبقوانينها وأنظمتها ، تحري الأمانة العلمية والحيادية عند إبداء الرأي أو تقديم الاستشارات لأية أعمال تتعلق بالقوانيين والتشريعات الانظمة ، التبليغ للجهات المعنية عن أي تجاوز لقوانين واحكام المهن الهندسية/ الفنية واحكام البناء وكوداتها).

10. **قوانيين العمل والعمال (القوانيين وجدت لتنظيم العلاقة بين الأفراد والجهات الأخرى ولابد من التقيد بهذه القوانيين تطبيقا للعدالة والامن المجتمعي)** : من خلال التقيد بقوانين العمل والعمال ، احترام حقوق العاملين وتنمية قدراتهم وتقدير جهودهم ،عدم استغلال العمالة وعدم تشغيل الأطفال ، حث العاملين تحت اشرافه على الالتزام بمبادىء واخلاقيات ممارسة المهنة، منح فرصة للعاملين لديه لتطوير كفاءاتهم والارتقاء المستمر بمستواهم الفني والمهني).

11. **قضايا الوطن والأمة والقضايا الانسانية (الفني كإنسان يعتبر من طليعة الشرائح العلمية والمهنية ولابد من التفاعل مع قضايا وطنه وأمته وحتى القضايا الانسانية ، وأن يسخر علمه ومهنته لخدمة القضايا المختلفة)** : الافتخار بالانتماء للون وتمثيله بأفضل صورة ، والدفاع عن قضايا الوطن ، والمحافظة على وحدة مكوناته ، والافتخار بالانتماء للوطن وتمثيله بافضل صورة ، الدفاع عن قضايا الوطن والمحافظة على وحدة مكوناته ، العمل تحسين حياة المواطن والارتقاء بمستوى جودة الحياة الحضرية ، الدفاع عن قضايا الامة وقيمها ومبادئها ، والعمل على توحيد الامة وجمع كلمتها ، الدفاع عن كرامة الانسان وحريته ، وتأكيد حقوقه واحترام القيم الانسانية ، العمل على تأمين السلام والوئام ونشر الفضائل بين الأمم ، مساعدة الشعوب

التي تتعرض للكوارث الطبيعية والأزمات ، المحافظة على التراث الوطني بكافة الوسائل وفي كافة مجالاته) (اتحاد المهندسين العرب ، 2018، ص 7-14).

التقويم

1. بين المرتكزات الأساسية لميثاق أخلاق مهنة الهندسة ؟
2. وضح علاقة الفني مع ذاته وزملائه ؟
3. اذكر طبيعة علاقة التقني(الفني) مع مؤسسته ؟
4. اشرح علاقة التقني(الفني) مع صاحب العمل؟
5. وضح علاقة التقني(الفني) مع عمله الهندسي ؟
6. وضح دور التقني(الفني) وعلاقته بالمجتمع؟
7. بين طبيعة علاقة التقني(الفني) مع البيئة والتنمية المستدامة والصحة والسلامة العامة؟
8. اذكر علاقة التقني(الفني) مع القوانين والتشريعات والانظمة، و قوانيين العمل والعمال؟
9. اشرح علاقة التقني(الفني) مع قضايا الوطن والأمة والقضايا الانسانية؟

الوحدة (9) – اخلاقيات التقني (الفني) في التعليم والتدريب المستمر

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

1. يبين اهمية المشاركة في التعليم والتدريب المستمر اخلاقياً.
2. يعدد قواعد السلوك الواجب ان يلتزم بها التقني(الفني) نحو ذاته في مجال التعليم والتدريب المستمر.
3. يذكر قواعد سلوك التقني(الفني) نحو مرؤوسيه في مجال التعليم والتدريب المستمر.
4. يوضح قواعد سلوك التقني(الفني) نحو النقابات في مجال التعليم والتدريب المستمر.
5. يشرح قواعد سلوك التقني(الفني) نحو مراكز التدريب في مجال التعليم والتدريب المستمر.

اولاً . اهمية المشاركة في التعليم والتدريب المستمر اخلاقياً:

نظراً للتطورات المستمرة في فنون الصناعة ومختلف العلوم ، ولكي يكون التقني(الفني) على معرفة ، وتواصل مستمر بكل ما هو جديد في مجال تخصصه ، الواجب عليه الاطلاع على مستجدات تخصصه ، من خلال المشاركة الفاعلة ب(البرامج التدريبية ، التعليم المستمر، المؤتمرات ، الورش والندوات الهندسية/الفنية)، والى جانب تشجيع مرؤوسيه بالمشاركة بالدورات التأهيلية والتطويرية في مجال تخصصاتهم لتنمية قدراتهم ومهاراتهم التقنية.

ثانياً. قواعد السلوك :

اشارت المصادر العلمية الى جملة من قواعد السلوك الواجب ان يلتزم بها المنهدس والتقني(الفني) خلال حياته المهنية (راجح ،2017، ص43):

1. من الامور التي يجب ان يتحلى بها التقني(الفني) اخلاقياً اتجاه مهنته وهي :

- السعي الى تنمية معارفة وتطوير مهاراته من اجل التميز المهني وجودة الاداء.
- العمل على الارتقاء بمستوى أدائه التقني، من خلال الاستفادة من نتائج البحوث العلمية الهندسية الحديثة والتطورات التكنولوجية في مجال اختصاصه.

- السعي المستمر في تبادل المعلومات والخبرات مع زملائه في مجال تخصصه او بقية التخصصات الاخرى.
- السعي بالاتصال المستمر المباشر مع الهيئات والنقابات العلمية والمراكز البحثية والمشاركة الفعالة بانشطة النقابة وفعالياتها لخدمة المجتمع.
- العمل على تشجيع الفنيين من هم تحت اشرافها ، على الارتقاء بمستواهم العلمي والمعرفي، وحثهم على الاشتراك في الدورات ، المؤتمرات ، الندوات والورش الهندسية /الفنية من خلال تقديم بحوث ودراسات في مجال اختصاصهم.
- السعي بالمساهمة فى دعم وتطوير التعليم الهندسي التقني فى الكليات والمعاهد التقنية ، اضافة الى دعم وتطوير مراكز التدريب الهندسية والمهن الاخرى.
- العمل على دعم المهن ، الفنون والصناعات ذات الصلة بمهنة الهندسة /الفنية ، والاسهام في إثراء خبرات وقدرات العاملين في هذه المجالات.
- السعي الى الاطلاع والتعرف على المجالات غير الهندسة /الفنية ، والتي لها علاقة بمهنته ، كالعلوم (التنمية والاقتصاد ، الإدارة ، القانون ، العلوم الإنسانية ومنها العلوم الاجتماعية خاصة ، اضافة الى التزود بأكبر قدر من الثقافة العامة.

التقويم

1. بين اهمية المشاركة في التعليم والتدريب المستمر اخلاقياً؟
2. عدد قواعد السلوك الواجب ان يلتزم بها التقني(الفني) نحو ذاته في مجال التعليم والتدريب المستمر؟
3. اذكر قواعد سلوك التقني(الفني) نحو مرؤوسيه في مجال التعليم والتدريب المستمر؟
4. وضح قواعد سلوك التقني(الفني) نحو النقابات في مجال التعليم والتدريب المستمر؟
5. اشرح قواعد سلوك التقني(الفني) نحو مراكز التدريب في مجال التعليم والتدريب المستمر؟

اخلاقيات ممارسة المهن الطبية (خاصة بالمعاهد والاقسام الطبية)

الوحدة (10) – خصائص وواجبات عضو الكادر االصحي

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

1. يوضح الصفات التي يجب ان يتحلى بها عضو الكادر الصحي.
2. يعدد واجبات عضو الكادر الصحي تجاه مهنته.
3. يبين واجبات الكادر الصحي تجاه المريض.
4. يذكر واجبات الكادر الصحي تجاه المجتمع.

خصائص وصفات عضو الكادر الصحي:

للكادر الصحي عدد من الصفات التي يجب التحلي بها تاتي في مقدمتها الكفاءة بالاضافة الى المعرفة والتي تاتي عادة من خلال الدراسة الاكاديمية. ومن المهم ايضا ان يلتزم الكادر الصحي بالملابس المخصصة للعمل dress code والتي لها اهمية بالغة بالنسبة للعاملين في المجال الصحي حيث يكون الهدف من ارتدائها هو حماية كل من المرضى وسلامة عضو الكادر الصحي من انتقال الامراض. بالاضافة الى ذلك فان ارتداء الزي الخاص بالمهنة يساهم في اعطاء الهوية المهنية للعاملين في القطاع الصحي. كذلك فان عضو الكادر الصحي 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 الصحي التحلي بها. كذاك يجب على عضو الكادر الصحي ان يكون مطلعا على الانظمة والقوانين التي تنظم ممارسة مهنته. الاطلاع على ابرز المستجدات في مجال اختصاصة من خلال التعليم الذاتي وحضور الندوات والدورات هو امر ضروري لتطوير الكادر الصحي (Rowe, 2015).

واجبات الكادر الصحي: للكادر الصحي عدد من الواجبات التي يجب الالتزام بها وهذة الواجبات تكون تجاه مهنته او المريض او المجتمع (مبادئ الاخلاقيات الطبية في المؤسسات الصحية العراقية،, ص 20, 2017)(Giangrande, 1998) .

أ. واجبات الكادر الصحي 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 اليه.
3. ان يحافظ على شرف المهنة.
4. ان يقوم بتطوير نفسه مهنيا 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 التاكد 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 صادقا 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 الصحي تجاه المريض:

1. أحترام حقوق المريض.
2. ان يؤدي عمله وبكفاءة عالية دون التمييز بين المرضى.
3. حسن استقبال المريض والاستماع الى شكواه
4. بذل قصارى جهده للحفاظ على النفس البشرية التي كرمها اللة في جميع الاديان السماوية حيث شدد الاسلام على حفظ النفس البشرية وجعلها في المرتبة الثانية بعد حفظ الدين.

5. التواضع وعدم التكبر على المرضى وتجنب التعالي والابتعاد عن النظرة الدونية.
6. الحذر من ارتكاب مخالفات شرعية مثل الكشف عن العورة دون الحاجة الضروررية لذلك.
7. طمأنة المريض ومحاولة التقليل من مخاوفه.

ج. واجبات الكادر الصحي تجاه المجتمع:

1. أن يدرك مسئوليته في المحافظة على سلامة المجتمع من خلال الالتزام بتعليمات الامن والسلامة والتي تخص مجال عمله.
2. الاستخدام الامثل للاجهزة والموارد الصحية مع ترشيد الاستهلاك وعدم تبذير موارد المؤسسة الصحية التي يعمل بها.
3. المساهمة بنشر الوعي الصحي بالمجتمع من خلال تبصير أفراده بأهمية الالتزام بالسلوكيات الصحية وطرق الوقاية من الامراض والمشاركة الفعالة في كافة برامج الرعاية الصحية.
4. أن يلتزم بمعايير الجودة عند تقديم الخدمات الصحية للمجتمع وان يسخر خبرته ومهارته المهنية لتحسين الخدمات والرعاية الصحية.
5. المساهمة في تطوير السياسات الصحية للبلد والتي تستجيب لاحتياجات المجتمع من خلال طرح الاراء الفردية او عن طريق الجمعيات او النقابات المهنية.
6. ان يتبع جميع التعليمات والاجراءات الضرورية لمنع انتشار الامراض المعدية بين افراد المجتمع.
7. ان يقوم بالمحافظة على البيئة الطبيعية والابتعاد عن السلوكيات التي تساهم في تلوث البيئة.
8. أن يقوم بدراسة مشاكل المجتمع الصحية مع تقديم المقترحات والحلول لهذه المشاكل.
9. ان يقدم شهاته للقضاء اذا تطلب الامر ذلك مع ادراك مسؤليته في مساعدة القضاء في تحقيق الحق و العدالة.

نشاط تدريبي : يدور حول:

1-الصفات الاخرى التي يمكن ان يتحلى بها عضو الكادر الصحي.

2-تجنب السعي الى الشهرة على حساب اخلاقيات المهنة.

3- طرق نشر الوعي الصحي بالمجتمع.

الوحدة (11) – حقوق المريض

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

1- يوضح مفهوم حقوق المريض.

2- يبين اهمية احترام حقوق المريض.

3- يعدد اهم حقوق المريض.

4- يشرح كيفية الحصول على الموافقة المسبقة.

مفهوم حقوق المريض:

للمريض عدد من الحقوق التي يجب على الكادر الطبي والصحي احترامها وعدم التجاوز عليها وهذه الحقوق تشمل كل المرضى بغض النظر عن العمر او الجنس او الجنسية او الدين او الخلفية الاجتماعية او الحالة المرضية. وقد شدد الاسلام على اهمية العلاقات الانسانية وضرورة احترام حقوق المريض. والالتزام وحفظ حقوق المريض هي من الواجبات المهنية والاجتماعية التي على الكادر الصحي الالتزام بها. **ومن ابرز حقوق المريض هي**(الدستور الاسلامي العالمي للاخلاقيات الطبية والصحيةامنظمة الصحة العالمية,ص2-5 2005) (Ibrahim et al., 2017)(مبادئ الاخلاقيات الطبية في المؤسسات الصحية العراقية, 2017):

1. **العدالة والمساواة equality and equity :**

للمريض الحق في الحصول على خدمة علاجية امنة وعلى مستوى عالي من الدقة والكفاءة، وعلى جميع اعضاء الفريق الطبي/ الصحي التعاون فيما بينهم لتقديم افضل الخدمات المتوفرة للمريض. كما يجب ضمان حق المريض في المحافظة على كرامته واحترام كافة الفوارق الثقافية والطبقية والدينية دون التميز بين المرضى على اساس الجنس او العرق او الدين او الهوية. ومن الضروري ان تقدم خدمات صحية وتسهيلات تتلائم مع متطلبات المرضى ذوي الاحتياجات الخاصة بما يضمن تقديم مستوى رعاية وعلاج يوازي المستوى المقدم الى اقرانهم حيث يفضل ان تتوفر في المؤسسات الصحية كادر مدرب على كيفية تقديم الخدمات لهذه الشريحة من المرضى.

ولا تختلف حقوق المرضى الاساسية سواء كانوا من كبار السن او ذوي الاضطرابات النفسية / لعقلية او ذوي الاعاقة او المرضى المحتجزين عن غيرهم من المرضى. كذلك يجب ان يتم التعامل بمهنية تامة مع المرضى اللذين يعانون من الامراض المعدية / السارية دون المساس بكرامتهم ، مع التاكيد على تقديم كافة الخدمات الطبية والصحية ، وشرح كافة العقبات التي قد تعيق مراحل العلاج والشفاء ، وبذل قصارى الجهود لمنع انتشار المرض الى الكادر الطبي والصحي بالاضافة الى المرضى الاخرين واسرهم.

2. **الموافقة المسبقة او الموافقة المستنيرة Informed consent :**

هي موافقة المريض المسبقة على اي اجراء طبي او علاج وتتم بعد الشرح المفصل لطبيعة الاجراء الطبي والهدف منه , بالاضافة الى الاطلاع على جميع الحقائق والاستنتاجات المنطقية. مصطلح او مبدأ الموافقة المسبقة يرجع الى الاف السنين حيث اشارت الدراسات ان الاطباء في الحضارات المصرية القديمة والرومانية كانوا في بعض الاحيان يطلبون موافقة المريض او ذويه قبل اجراء اي تداخل طبي (Mallardi, 2005).والموافقة عادة تأتي بعد ان يعلم المريض بالفائدة المحتملة والمخاطر التي ترتبط بالاجراءات المتخذة. ان اهلية المريض التي تساعد على الموافقة لا تعني الحصول على الموافقة بشكل محدد وثابت. وتختلف قوانين العالم فيما يخص الشخص المسوؤل عن اعطاء الموافقة الواعية اذا تعذر على المريض اعطاء موافقة لاي سبب كان كان يكون فاقد الوعي او يعاني من التخلف العقلي او المرض الشديد، او في حالة ان يكون المريض طفلاً او قاصراً (Lynoe et al., 1998).

في حال عدم الأهلية القانونية للشخص المعنى، ينبغى الحصول على الموافقة من الوصى الشرعى عليه. وفي ظروف أستثنائية قد ينقل المريض الى ردهة الطوارئ في حالة حرجة مع غياب وجود من يمكن ان يتخذ قرارا بدل عن المريض قد يضطر الطبيب الى اتخاذ الاجراء الكفيل بانقاذ حياة المريض دون الحصول على الموافقة الواعية. من الجدير بالذكر ان اعتماد موافقة المريض التحريرية على النماذج الجاهزة دون السماح له بمناقشة العواقب المحتملة او مخاوف المريض هو أنتهاك صريح لحقوق المريض وتقلل من اهمية الموافقة المسبقة. ويجب ان تولى الاهتمام للحصول على موافقة المريض المسبقة بعد شرح كافة الاحتمالات السلبية والايجابية.

وعادة ما تكون الموافقة شفوية الا في حالات العمليات الجراحية التي تستوجب ان تكون الموافقة فيها تحريرية. ومن الحقوق الاساسية للمرضى هي ضمان مشاركة المريض في اتخاذ القرار الذي يخص الخطة العلاجية الخاصة به (The Joint Commission. National patient safety goals, 2017)

3. سرية معلومات المرضىConfidentiality:

تعني حق المريض في الحفاظ على سرية كافة المعلومات الخاصة بمرضه (نتائج تحاليل, اشعة , وصفات طبية, ...الخ) ومراحل علاجه. ولا يجب ان يطلع اي شخص على هذه المعلومات الا من يخوله المريض بالاطلاع على هذه المعلومات كذلك يجب المحافظة على سرية المعلومات الخاصة بالمريض من اسم وعمر وتاريخ ميلاد ومحل ولادة وعنوان سكن ومهنته.

4. الحفاظ على خصوصية المريض Protection of patients privacy:

تعرف خصوصية المريض بالحق في ان يتم معاينة المريض وتقديم كافة الخدمات الصحية والطبية المتعلقه به في اماكن مناسبة و خاصة, بعيدا عن الناظرين بما يضمن الحفاظ على كرامته والمبادئ الدينية الخاصة به. كما ان اخلاقيات المهنة تلزم الكادر الصحي والطبي ان يتواجد شخص ثالث من نفس جنس المريض خلال عملية تقديم الخدمات للمريض.

5. حق الاطلاع على السجلات الطبية Rights to health records:

من حق المريض الحصول على تقرير طبي مفصل يبدأ من مراحل التشخيص وينتهي بالخطة العلاجية الخاصة به. كما تطلب موافقة المريض على الجهات التي لها الحق في الاطلاع على السجلات الطبية الخاصة به. وفي دول العالم المتقدمة تطلب موافقة المريض عند الحاجة الى أرسال المعلومات الخاصة بالمرضى الى مؤسسات صحية اخرى لغرض مواصلة العلاج. إخطار المريض والحصول على موافقته قبل تقديم أية معلومات عنه لأطراف أخرى مثل مؤسسات جمع البيانات أو شركات الأدوية هو امر ضروري علي الكادر الصحي القيام به.

6. الرعاية الشاملة Complete Healthcare:

من حق المريض ان يقدم لة الكادر الطبي والصحي الرعاية الكاملة والشاملة وتاتي في مقدمتها حق المريض في تلقي خدمات الطوارئ بغض النظر عن القدرة المالية. كذلك من الضروري الاستمرار في تقديم الخدمات الصحية والعلاجية لجميع المرضى المصابين بامراض مستعصية او مميتة حتى اللحظات الاخيرة في حياتهم ولا يجب الامتناع عن رعاية المريض مالم تكون حالة المريض تقع ضمن اختصاص اخر ، وفي هذه الحالة ينقل المريض او يوجهة الى اقرب مؤسسة صحية ممكن ان تقدم الرعاية المناسبة. ومن الضروري عدم التاخير في تقديم الرعاية والعلاج المناسب للمريض كما يجب ان يبلغ المريض او احد افراد في حالة حصول اي تاخير.

7. وضع مصلحة المريض قبل كل اعتبار Patients welfare:

أن مصلحة المريض المطلقة يجب ان تكون الهدف الرئيسي لعمل الكادر في المؤسسات الصحية من خلال بذل كل الجهود التي من شأنها التقليل من معاناة المريض وبقاء المريض على قيد الحياة مع احترام رغبات المرضى فى الحصول على ألمعالجة والشفاء. وهنا قد يكون من الصعب ان تتوافق مصلحة المريض مع رغباته حيث لا يمكن ان نجبر المريض ان يفعل ما لا يرغب به كأن نجبر المريض على الاقلاع عن التدخين الذي هو مضر بصحته ، وفي هذه الحالة كل ما يمكن القيام به هو شرح عواقب والاثار الصحية لعدم الامتثال للتوجيهات.ومن حق المريض ان يرفض العلاج ويمكن للكادر الصحي ان يقوم بتوضيح عواقب قرار المريض مع عدم المبالغة. ومن اجل اهلاء مسؤلية الكادر الطبي على الكادر الصحي ان يوثق (يسجل) قرار المريض في الملف الطبي الخاص بالمريض.

كذلك يجب تقديم الحماية والعناية الخاصة للاشخاص الذين تعرضوا للعنف من النساء والاطفال وابلاغ الجهات المختصة اذا اقتضى الامر مع التشديد على تقديم الرعاية والعلاج الكامل ومراعاة الحالة النفسية لهؤلاء المرضى.

8. التواصل الفعال بين الكادر الصحي والمريض Effective communication :

ان التواصل الفعال بين الكادر الصحي والمريض وذويه هو من الركائز الاساسية لنجاح العلاج حيث ان احد اسباب حدوث الاخطاء الطبية هو ضعف مهارات التواصل بين الكادر الطبي\ الصحي والمريض. يعتبر التواصل احد المكونات الاساسية للعمل مع المرضى حيث ان التواصل الجيد والفعال يساعد في معرفة ما يشعر ويفكر فيه الاخرون منما يساعد على فهمهم جيدا ويقرب بين الاشخاص. من الضروري الادراك ان المريض هو ليس مجرد اله تتلقى التعليمات وعليه فان التواصل الجيد يساعد العاملين في المجال الصحي من كوادر طبية وصحية من التعرف غلى حاجات المرضى وبالتالي قد يسهم في نجاح مهمة الكادر. من حسن الحظ ان الانطباع الحديث يشدد على اهمية ان تعمل الكوادر الطبية والصحية مع المريض كفريق واحد. ان الثقة هي ركيزة اساسية للعلاقة بين الكوادر الطبية والصحية مع المريض حيث ان الثقة لا يمكن ان تشترى او نطالب الاخرين بها وانما يجب ان تكسب. يجب ان نحترم الاخرين كخطوة اولى لكسب ثقتهم حيث من الضروري ان نفهم ان الشخص الذي امامنا هو انسان له ارائه ومشاعره ومن المحتمل ان تكون له خلفية اجتماعية وثقافية ودينية مختلفة وعلية يجب ان يكون تعاملنا معه وفق مستواه الفكري. بالنهاية يجب ان ندرك ان العاملين في الاختصاصات الطبية والصحية من اطباء وممرضين وتقنيين طبيين وغيرهم من الكوادر صحية يجب ان يركزوا ويحسنوا ان تطلب الامر، من تواصلهم مع المرضى من أجل الوفاق بين الجانب الانساني من رعاية المرضى والجانب التقني اي بمعنى اخر نكون مهنيين دون ان نفقد انسانيتنا. وللمريض الحق في ان يتم التواصل معه في اللغة التي يفهمها وكذلك له الحق في ان يتم تعريفه بأسماء وتخصصات مقدمي الرعاية الصحية والخدمات له بشكل مباشر (Markides M,2011).

نشاط تدريبي : يدور حول

1- طرق اخذ الموافقة المستنيرة من المريض.

2- أهمية الحفاظ على سرية معلومات المرضى.

3- دور التواصل الفعال مع المرضى في تقليل الاخطاء في العمل.

الوحدة (12) – علاقة عضو الكادر الصحي مع المجتمع

ومسوؤليته تجاه البيئة والسلامة العامة

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

1. يبين اهمية دور الكادر الصحي في المجتمع.
2. يعدد ابرز المجالات التي يمكن للكادر الصحي ان يؤدي من خلالها دور فعال في المجتمع.
3. يعرف مصطلح تعزيز الصحة.
4. يشرح دور الكادر الصحي في تعزيز الصحة لدى افراد المجتمع.

- **اهمية دور الكادر الصحي في المجتمع:**

بالاضافة الى واجبات الكادر الصحي والطبي تجاه المريض والمهنة لا يمكن ان ننسى الدور الفعال الذي يمكن يؤديه للحفاظ على البيئة والسلامة العامة للمجتمع. ويمكن للكوادر الطبية والصحية ان تؤدي دور فعال في المجتمع من خلال(Moriarty, 2013) :

1. تعزيز الصحة:

يعرف مصطلح تعزيز الصحة**(Health Promotion)** انه الطريقة التي يتمكن الفرد من خلالها على زياد السيطرة على صحته منما يمكنه من تحقيق المستوى الامثل للصحة. ان التربية او التعليم الصحي هي الركيزة الاساسية لتحقيق تعزيز الصحة. ان شعار الصحة للجميع " Health for all" الذي اطلقته منظمة الصحة العالمية يهدف الى تزويد الافراد بالتعليم الصحي الذي يمكنهم من السيطرة على صحتهم والحماية من الامراض خلال فترة حياتهم.

ان من الضروري جدا ان تتوفر للعاملين في المجال الصحي المعلومات والخبرات الكافية للمساهمة في تعزيز الصحة لدى افراد المجتمع لكي يكون لهم دور فعال في تعزيز صحة افراد المجتمع. وللكادر الصحي دور فعال في حث افراد المجتمع على تبني العادات الصحية السلمية

وتجنب العادات المضرة بالصحة وذلك من خلال بيان العادات الصحية السايمة وشرح مضار بغض العادات السيئة كالتدخين وتناول الكحول وغيرها (Kabasakal et al, 2017).

2. المساهمة في منع انتشار الامراض السارية والاوبئة:

للكادر الصحي دور جوهري في منع انتشار الامراض السارية وياتي ذلك من خلال الابلاغ السريع عن هذه الامراض وكذلك اتخاذ كافة الاجراءات الكفيلة لمنع انتشار هذه من خلال اتباع الطرق السليمة عند التعامل مع المرضى المصابين بالامراض المعدية, بالاضافة الى المساهمة في حملات التوعية المختلفة التي تستهدف توعية شرائح المجتمع المختلفة بطرق الانتشار والوقاية من الامراض المعدية.

3. المساهمة في رفع مستوى الخدمات الصحية المقدمة للمجتمع:

للكادر الصحي دور مهم في رفع مستوى الخدملت الصحية المقدمة للمجتمع من خلال ممارسة المهنة على اعلى مستوى من المهنية والكفاءة ومتابعة احدث المستجدات في مجال تخصصه والمشاركة في دورات التعليم المستمر.

4. المساهمة في الحفاظ على البيئة:

ان البيئة هي عنصر مهم في المحافظة على صحة الفرد واي اخلال في التوازن البيئي او ضرر للبيئة قد يؤدي الى اثار أنية ومستقبلية على صحة الفرد والمجتمع. للكادر الصحي دور مهم في التعامل مع مسببات المرض البيئية. ان التزام افراد الكادر الطبي والصحي بمبادئ السلامة المهنية والامان الخاصة به ، كفيلة للمساهمة في منع انتشار الميكروبات التي من شانها ان تسبب تلوث البيئة ، وبالتالي تضر بسلامة المجتمع. فعلى سبيل المثال ، على الكادر الصحي والطبي اتباع الطرق السليمة ، عند التعامل مع المخلفات الطبية والبايولوحية الناتجة عن ادائه عمله ، في المؤسسات الصحية وذلك لمنع تلوث البيئة المحلية.

5. دور الكادر الصحي في التنمية الصحية المستدامة:

ان الصحة هي من العوامل المهمة في تحقيق التنمية المستدامة حيث لايمكن ان تحقق تنمية في مجتمع معين دون سكان اصحاء. وقد وصفت اجتماعات كل من مجلس الامن والمنتدى الاقتصادي العالمي القضايا الصحية بانها قضايا انمائية فلا يمكن ان يتزامن تحقيق التنمية المستدامة مع تفشي الامراض والاوبئة، كما لا يمكن ان يتحقق الرخاء في مجتمع معين مع انتشار الامراض. وللكادر الطبي والصحي دور مهم في تحقيق التنمية الصحية من خلال دورهم في تحسين جودة النظام الصحي الذي يشمل "مجموع الموارد والمنظمات والأطراف التي تساهم في القيام بأنشطة صحية" (تقرير منظمة الصحة العالمية، الصحة والتنمية المستدامة، 2001).

نشاط تدريبي : يدور حول

1- أهمية تعزيز الصحة لدى افراد المجتمع.
2- دور الكادر الصحي في الحفاظ على البيئة.
3- دور الكادر الصحي في التنمية الصحية المستدامة.

الوحدة (13) – العلاقات المهنية: علاقة عضو الكادر الصحي مع زملائه في المؤسسة_الصحية

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

1. يبين اهمية العلاقات المهنية.
2. يعدد اهم ركائز العلاقات المهنية السليمة.

- **اهمية العلاقات المهنية:**

للعلاقات المهنية السليمة دور مهم في تحسين جودة العمل اذ يجب ان تكون العلاقة القائمة بين افراد الكادر الصحي والطبي وبمختلف تخصصاتهم مبنية على التكافئ والاحترام والاخوة التعاون حيث ان هدفهم واحد وهو مصلحة المريض. ومن اهم الركائز التي تعتمد عليها العلاقات المهنية السليمة هي (Little et al, 2014)(الدستور الاسلامي العالمي للاخلاقيات الطبية والصحية\منظمة الصحة العالمية, 2005,ص 2-6):

1. **الاحترام:** الاحترام المتبادل بين افراد الفريق الطبي والصحي هو ضروري وذلك من اجل نجاح مهمته. فيجب احترام كل اعضاء الفريق مهما كانت القابهم او مهامهم الوظيفية او تحصيلهم الدراسي او مستواهم الاجتماعي .
2. **تجنب نقد الزملاء امام المرضى** : تجنب النقد المباشر للزملاء امام المرضى ولاسيما اذا كان الهدف منه هو لصرف المرضى عنهم حيث يجب ان يكون النقد علمي وبناء وفي المحافل العلمية وان يكون الهدف من النقد هو مصلحة المريض.
3. **الدقة والامانة وتقديم مصلحة المريض** يجب ان تكون الاساس عند تقييم اداء اعضاء الكادر الطبي والصحي الذين يعملون تحت اشرافة حيث لا يجب المساواة بين المجتهد والمقصر في اداء عمله.
4. **الحرص على نقل المهارات والخبرات لزملائه المتدربين** او اللذين يعملون تحت اشرافه، مع التاكيد على بذل قصارى جهده وعدم البخل في اعطاء المعلومة.

5. **عدم التمييز بين الزملاء** على اساس الجنس او الدين او العرق.
6. **عدم التكبر على الزملاء** حتى ولو كانوا اقل من ناحية المستوى الدراسي او الاجتماعي.
7. **ابلاغ المسؤول المباشر عن اي تصرف مريب** من احد الزملاء يشير الى سوء ممارسة المهنة او قد يضر بمصلحة المريض او سمعة المؤسسة الصحية التي ينتمي اليها او خروقات اخلاقية. ومن المهم ان تنشر ثقافة التبليغ الطوعي في المؤسسات الصحية.
8. **أن يكون مستعدا لطلب المشورة المهنية** من زملائه اذا واجهته معضلة او مشكلة مهنية على ان يكون زميله من المتمكنين في مجال عمله.
9. **ان يراعي الضوابط الادبية والدينية** عند التعامل مع الزملاء.

نشاط تدريبي : يدور حول

1- كيفية تنبيه الزملاء عند حدوث خطأ طبي.

2- دور العلاقات المهنية السليمة بين الزملاء في تطوير العمل.

الوحدة (14) – أخلاقيات التعليم والتعلم على المرضى

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

1. يوضح المبادئ الرئيسية لاخلاقيات التعلم على المرضى.
2. يبين كيفية مراعاة الموازنة بين عملية التدريب وتوفير الرعاية والعلاج اللازم للمرضى.
3. يشرح السبل التي تحفظ كرامة المتدرب امام المرضى.

- **<u>أخلاقيات التعليم والتعلم على المرضى:</u>**

ان التعليم العملي السريري المعتمد على المرضى هو من الركائز الاساسية التي تعتمد عليها الكليات والمعاهد والمؤوسسات الصحية حيث يكون الهدف هو تدريب الطلاب والكوادر الطبية والصحية. من الجدير بالذكر ان التعليم الصحي الحديث اخذ ينجى منحنى مختلف من حيث التركيز على الاخلاقيات الحيوية Bioethics والرعاية المرتكزة على المريض واستخدام التكنلوجيا الطبية المتطورة في التعليم الصحي قدر الامكان .

يجب عدم الانتقال الى مرحلة التدريب السريري الا بعد اتمام الجانب النظري واتقان المتدرب للمهارات المطلوبة كان يتم التدرب على ادوات محاكاة او دمى طبية. هناك مجموعة من التعليمات والاخلاقيات التي يجب على كل من الكادر التدريبي والمتدربين/ طلاب وجهات التدريب الالتزام والتحلي بها ، وتاتي في مقدمتها عدم جواز احداث الضرر بالمريض من مبدأ لا ضرر ولا ضرار التي هي نص حديث نبوي شريف.

بالاضافة الى ذلك يجب مراعاة الموازنة بين عملية التدريب وتوفير الرعاية والعلاج اللازم للمرضى. من الضروري اخذ موافقة المريض قبل بدء التدريب بعد ان يقوم المدرب باخبار المريض انه في مؤوسسة تعليمية من ضمن واجباتها تدريب الطلاب مع التاكيد ان الطالب يعمل تحت اشراف كادر مختص ومتمكن الذي يكون هو المسوؤل الاول عن علاج ورعاية المريض مع حفظ حق المريض في الرفض او القبول(Lynoe et al, 1998). على المتدرب الاستئذان من المريض بعد التعريف بهويته والاجراءات او المهام التي سوف يقوم بها.

على المتدرب حفظ خصوصية وكرامة وجميع حقوق المريض مع الحفاظ على سرية معلومات المريض مع التاكيد على عدم مناقشة أسرار المريض امام المتدربين. ومن الضروري عدم التهاون في كشف عورات المرضى امام المتدربين الا في حالات الضرورة القصوى. يجب انهاء عملية التدريب فور حدوث اخطاء من قبل المتدرب وذلك للحفاظ على سلامة المريض. حفظ كرامة المتدرب هي من واجبات المدرب حيث يجب ان يمتنع عن توبيخ المتدربين امام المرضى كما يجب ان يكون قدوة للمتدربين في اخلاصه والتزامه بالتعليمات واخلاق المهنة واتقانه المهام الموكله اليه (Ziv et al., 2006).

نشاط تدريبي : يدور حول:

1- التعليمات والاخلاقيات التي يجب على الطالب المتدرب الالتزام والتحلي بها عند التعلم على المرضى.

اخلاقيات ممارسة المهن الادارية(خاصة بالكلية التقنية الادارية)

الوحدة(15) – اخلاقيات المهنة لمنظمات الاعمال

Professional Ethics for Business Organizations

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

1. يعرف مفهوم العمل والمهنة الإدارية.
2. يعرف مفهوم اخلاقيات مهنة الإدارة.
3. يبين أهمية اخلاقيات مهنة الإدارة للمجتمع والمنظمة والفرد.
4. يعدد الأخلاقيات الواجب توافرها في مهنة الإداري.
5. يذكر أنماط السلوك غير الأخلاقي المرفوض في مهنة الإدارة.
6. يوضح مصادر أخلاقيات مهنة الإدارة.
7. يشرح العوامل المؤثرة في السلوك الأخلاقي الاداري.
8. يعدد محددات اخلاقيات مهنة الاعمال.

المقدمة (Introduction) :

تعد اخلاقيات المهنة (Ethics Profession) عنصرًا مهمًّا في نجاح المنظمة في تحقيق أهدافها وذلك لمساهمته الفاعلة في تنفيذ وإنجاز وظائفها الإدارية(Management Functions) ووظائف المنظمة (Organization Management) وإمكانية المنافسة السوقية المحلية والعالمية. حيث يعتمد نجاح المنظمات الصناعية والخدمية ونموها وبقاءها على مدى ثقة المواطنين او الزبائن (Customer) بمصداقية الخدمات والمنتجات التي تقدمها لهم. فالأخلاقيات المهنية مطلوبة في مختلف انواع الوظائف الإدارية وعلى كافة المستويات الإدارية والمناصب الإدارية ومنها الإدارة. ولكن في الآونة الأخيرة، ادى هيمنة العولمة والتطورات التكنلوجية السريعة في سوق العمل سلوكيات وممارسات بعيدة جدا عن اخلاق المهنة من اجل البقاء في سوق العمل مثل: الفساد الإداري، والرشوة،

والكذب، الغش الصناعي في المواد الأولية الذي أثر بشكل ملحوظ على جودة المنتجات النهائية، وغيرها من الأمور التي أدت الى فساد الرؤساء، وضعِف معنويات المرؤوسين. وبناء عليه جاءت أهمية دراسة اخلاقيات مهنة الإدارة، وتوضيح مفهوم أخلاقيات مهنة الإدارة وأهدافها وأهميتها ومصادرها.

- **مفهوم مهنة الإدارة والاعمال (Concept of Management & Business Profession)**

يعتمد تقدم الاقتصاد الوطني والحضاري للبلد على منهج ادارة المنظمة واستخدامها الأمثل والكفؤ للموارد المتاحة مثل المواد الأولية، الايدي العاملة، المعدات ومواقع العمل، الموجودات الثانية، المعلومات، المالية، الخ. فالكفاءة الإدارية في مختلف القطاعات الصناعية والاقتصادية والخدمية تلعب دورا مهما في التنمية الاقتصادية والاجتماعية الشاملة للبلد، وتعتمد على مدى المسؤولية الاجتماعية لكل فرد عامل سواء كان يعمل في المنظمة الحكومية او القطاع الخاص. وبناء عليه يمكن تعريف وظيفة الإدارة (Management Function) بانها "**مجموعه من الوظائف الإدارة التي تعنى بعملية لتخطيط والتنظيم والقيادة والتحفيز والرقابة ويمكن بواسطتها تحقيق اهداف المنظمة من خلال الاستخدام الأمثل للموارد البشرية والمادية والمالية والمعلوماتية المتاحة** "(Hill and McShane, 2008). فالإدارة الفاعلة هي التي تتمكن من تحقيق التوازن بين اهداف منظمة الاعمال والتحديات والمتغيرات البيئة بما يضمن النمو والبقاء والمنافسة السوقية على الصعيد المحلي والدولي.

ويبن مفهوم الإدارة أهمية العمل الإداري والحاجة اليه من اجل انجاز النشاطات والاعمال الوظيفية، والذي يعتمد بشكل أساس على القيادة الإدارية والافراد العاملين. حيث يعتمد نجاح المنظمات في بيئات اعمالها على مدى ثقة الزبائن بمنتجاتها وخدماتها. ومنهج الذي تتبعه في المنافسة السوقية من اجل البقاء والنمو. ومن هنا جاء دور اخلاقيات مهنة إدارة الاعمال. فإلى جانب امتلاك الفرد امتلاك الفرد القدرة والمهارة في ممارسة الوظائف الإدارية الأساسية، تحتاج ممارسة إدارة الاعمال الى ضرورة معرفة القوانين والأنظمة الإدارية التي تحافظ على بيئة نظام العمل وتوازنه مع البيئة الخارجية باعتماد عنصر الاخلاق في العمل. وترتبط مهنة الاعمال بشكل مباشر بالسلوك الأخلاقي الذي تتبعه المنظمات في ممارسة اعمالها والصناعية والخدمية ومدى ثقة المستهلك الأخير (الموطن) بها. وسيتم في هذا الوحدة التركيز على اخلاقيات المهن للتخصصات الإدارية وبشكل تفصيلي.

- **مفهوم أخلاقيات مهنة الإدارة (The Concept of Ethics Management)**

أخلاقيات المهنة الإدارة (Ethics of management) ويقصد بها " الأخلاقيات التي يجب توافرها في الإداري، ليُدير بها المنظمة والمرؤوسين نحو تحقيق اهداف المنظمة". كما عرفت "بانها عملية إنسانية تحتوي على مجموعة من المبادئ والأُسس التي يعمل بها الإداري، ويتَّخذها معاييرَ تَحكُم سلوكياته في إدارته لأعماله الوظيفية." كما عرفت من قبل عليان (1999) بانها "قواعد عامة للآداب والسلوك الاجتماعي في المهنة، حددتها اللوائح والقوانين المنظمة لمزاوله مهنة معينة، بحيث إن عدم مراعاتها يعرض صاحبها للنفور كالنبذ من الأعضاء الآخرين". كما عرفها الغامدي وبادحدح (2010) بأنها " التزام الموظف بواجباته الوظيفية كما حددها القانون، فيعتبر الموظف متقيدا بأسس العمل وقواعده بصورة مباشرة" (عاتي،2011، ص12).

- **أهمية أخلاقيات مهنة الإدارة على مستوى المنظمة (The importance of the ethics of management profession for the organization)**

تتجسد أهمية اخلاقيات مهنة الإدارة في: –

1. تحقيق اهداف السلوك الأخلاقي الإيجابي داخل المنظمة، وزيادة مستوى الوعي الأخلاقي لدى المرؤوسين.
2. زيادة الإنتاجية في المنظمة من خلال رضا الموظَّفين على أخلاقيات مديرهم وطريقة تعامُله معهم.
3. تقوية الروابط وعلاقات العمل بين المدير والمرؤوسين.
4. تساعد أخلاقيات مهنة الإدارة على إيقاف هدرِ الوقت والمال، والاستخدام الأفضل للموارد البشرية والمالية المتاحة للمنظمة وأصحاب العمل.

- **اهداف اخلاقيات مهنة الادارة (The objective of the ethics management)**

تهتم أخلاقيات مهنة الإدارة كمنهج علمي بتنظيم الواجبات الوظيفية الخاصة بمهنة معينة او نشاط اقتصادي، صناعي، خدمي، ما يتبعها من عقوبات تأديبية في حالة مخالفة الشروط المهنية والأخلاقية او مخالفة قواعد السلوك المهني خلال تقديم خدمة للمواطنين او التعامل مع الموردين، ولسلوب وعلاقات العمل مع الزملاء والمرؤوسين. حيث تهدف اخلاقيات مهنة الإدارة إلى (لويزة،2012، ص14):

1. تثقيف الموظفين بأهم العادات والأعراف والتقاليد المتفق عليها في بيئة عمل معينة.
2. تساهم اخلاقيات مهنة الإدارة على تعزيز وتقبل النقد الذاتي من تصحيح الانحراف وتقويم الأداء للمنظمة والعاملين، والمحافظة على الكفاءات الفنية والمهنية من الانخراط مع المجموعات غير التنظيمية او التي تؤثر في سلوكه المهني، كما تحفيز ذوي المهارات المهنية ننتجه خلق الثقة بين المنظمة وموظفيها وعملائها.
3. تعزيز السلوك المهني والشخصي للموظف العام وضمان تطبيقهم أنظمة انضباط الخدمة الوظيفة العامة مع ضرورة اطلاعهم على واجباتهم المهنية في نطاق أخلاقي.
4. تطبيق نظام العقوبات الإيجابية والسلبية لتجنب جميع أنواع مظاهر الفساد الإداري والمالي والاخلاقي.
5. تحقيق التوازن بين الأحكام الأخلاقية والحريات وحقوق الموظفين والمحافظة على النظام الوظيفي ضمن بيئة العمل.
6. تثقيف الموظف العام بضرورة مراعاة المصلحة العامة على مصلحته الخاصة بشكل يتفق والأنظمة التشريعية والتنظيمية السارية المفعول.
7. اهتمام الإدارة المنظمة بالحاجات الأساسية للموظفين، والاستماع الى اهم مشاكل العمل الخاصة بهم ومحاولة إيجاد الحلول المناسبة لها.
8. إنشاء الثقة المتبادلة بين الإدارة والمواطنين وذلك من خلال استخدام أسلوب الاستبيان لمعرفة اراءهم بخدمات المقدمة لهم بهدف تحسين نوعية الخدمات المقدمة إليهم.
9. تنمية المهارات القيادية الى إدارة المنظمة وتطوير تفاعلها مع الموظفين وتقليل النمط التسلطي لبعض القيادات الادارية.

- **اخلاقيات مهنة الإدارة (Ethics of Management Profession)**

أ- **<u>الأخلاقيات الإدارية الواجب توافرها في الموظف (العامل) الإداري</u>**

هنالك مجموعه من الاخلاقيات الواجب توافرها في مهنة الإداري نذكر منها الاتي: -

1. **اتقان العمل** من خلال توفر عناصر (الإخلاص والصدق والأمانة والالتزام) في أداء الواجبات الوظيفية المكلف بها وعدم التأخير في إنجازها وفي جانب المهنة الإدارية قد يتطلب انجاز العمل سلسلة من الإجراءات والعمليات المعقدة، وان التأخير في اية مرحلة قد يؤدي طول الفترة الزمنية لإنجاز نشاط اداري معين. وعليه يعتمد الإخلاص بالعمل شرط أساسي في المحافظة على اكمال تنفيذ الوظائف

الإدارية بالوقت المحدد ويعزز من سمعه ومكانة المنظمة. الى جانب المحافظة على الممتلكات العامة وعدم الحاق الضرر بها او سرقتها او استخدامها لأغراض الشخصية او من اجل تحقيق مردود مادي. على **سبيل المثال:** استخدام أجهزة الكومبيوتر في الطابعة البحوث والتقارير الى عملاء خارجين مقابل أجور مالية تستحصل لحساب الموظف الإداري، او عدم تسجيل المواد (المشتريات) ضمن السجلات المخزنية، او تسجيلها تحت بند مستهلك كي يتم بيعها او الاستفادة منها من قبل امين المخزن، او محاولة معرفة معلومات وبيانات شخصية عن عملاء المصارف ومن ثم استغلالها لمصلحته الشخصية او الابتزاز مستقبلا وهنالك امثلة كثيرة.

2. **حسن الخلق والتعامل مع الاخرين** (الرؤساء زملاء العمل والمواطنين او الزبائن) الذي يتضمن الرحمة والتواضع والصبر والتسامح. فالسلوك المهني الإداري يبنى على الرحمة وبناء العلاقات الإنسانية أولا، فالموظف هو انسان وليس ماكينة. ويجب الاخذ بنظر الاعتبار ان الانسان معرض الى ظروف طارئة سوءا كانت صحية او عرضية. كما يجب اخذ الفروقات الفردية في التعامل مع زملاء العمل والمراجعين. فهنالك من يفهم وستوعب ما تريد منه خلال مرة واحدة، وهنالك من يحتاج الى إعادة أكثر من مرة كي ينفذ ما تريد منه.
3. **احترام وتنفيذ أوامر الرؤساء وأصحاب العمل،** اخذت اخلاق مهنة الإدارة تنظيم العلاقات التنظيمية بين الإدارة والموظفين وحدود الالتزام واحترام بالأوامر الوظيفية، والابتعاد على الأسلوب القيادي التعسفي بإلزام الموظف بتنفيذ المهام الوظيفية رغما عنه او التكليفات خارج أوقات الدوام الرسمي. والتفريق بين احترام والطاعة. فالموظف الإداري يخدم ضمن منظمة عامة وليس تابع للمسؤول الإداري.
4. **المحافظة على أوقات العمل،** الوقت هو سلاح ذو حدين، وقد يؤدي إضاعة دقيقة من الوقت الى تكبد المنظمة الاقتصادية او التجارية او الصناعية الى خسائر مادية كبيرة وذلك بسبب التأخير في اعداد وتهيئة المكائن الإنتاجية او المواد الأولية، كما قد يؤدي اضاعه دقيقة من العمل الى الالحاق الضرر المعنوي (مثل اصابة او وفاة شخص).
5. **المحافظة على اسرار العمل** هي صفة أساسية عند اختيار الموظف المناسب لأداء المهام التي تتطلب السرية في التنفيذ والأداء وعدم تسريب المعلومات الى المنافسين. على سبيل المثال، السكرتير، موظف الإدارة والافراد (أرشيف القوى العاملة)، معلومات عن المنظمة، منتجاتها، مبيعاتها، أرباحها، كذلك معلومات تخص العملاء والمراجعين والمستفيدين من خدمات المنظمة. كذلك معلومات عن أسعار المناقصات والمزايدات العلنية.

6. **التقيد بتعليمات العمل وشروطه** وذلك من خلال توعية وتثقيف الموظف بأهم الحقوق والواجبات الوظيفية ونتائج الاخلال بأداء الوظائف المكلف بها في حالة الحاق ضرر مادي او معنوي للمنظمة والافراد والمجتمع وسيتم التطرق الى ذلك في الفقرة ثالثا (اثار التعاقد الوظيفي والعقوبات الجزائية).
7. **الاهتمام بالمظهر العام للموظف (العامل).**
8. **الطموح وتطوير الذات والعمل،** واحدة من اخلاق مهنة الإدارة هو تحفيز الموظفين على تطوير الذات من خلال الحصول على شهادة جامعية اعلى، المشاركة بدورات تأهيلية وتطويرية تخصصية ومهنية، المساهمة بتوفير الاحتياجات المادية في حالة ابتكار افكار جديدة.
9. **الرقابة الذاتية** (بحيث يكون رقيب على تصرفاته وادائه تلقائيا من دون الحاجة مسؤول او من يراقبه ويذكره بواجباته ومسؤولياته).
10. **الولاء الوظيفي:** ان يكون ولاءه للعمل بغض النظر عن العلاقات الشخصية مع الرؤساء والزملاء العمل والمواطنين (المراجعين).

ب-**<u>أنماط السلوك غير اخلاقي المرفوض في مهنة الإدارة</u>:**

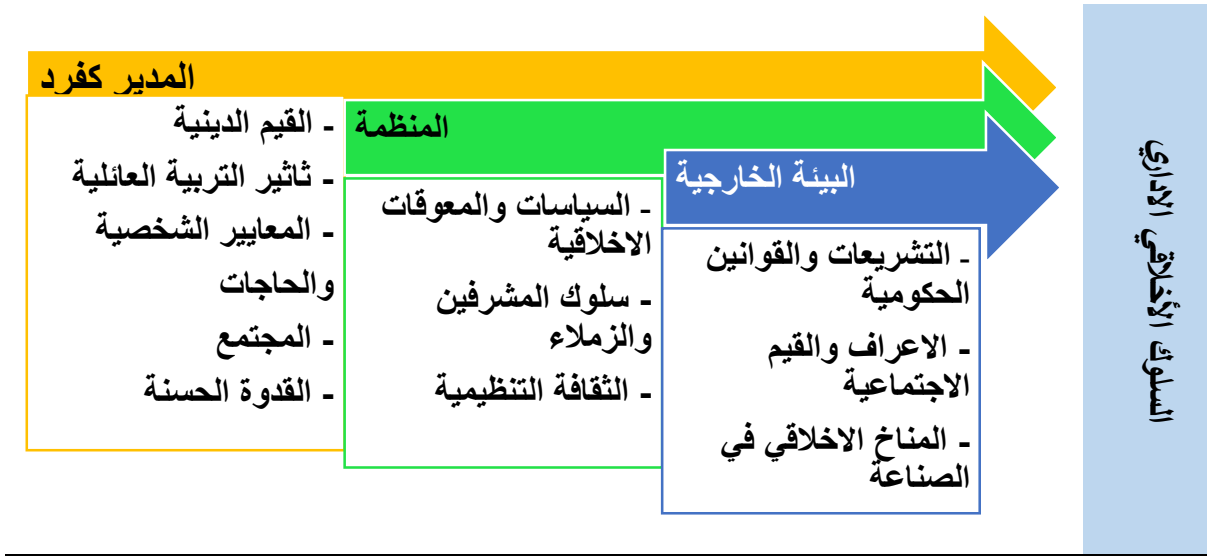
هنالك مجموعه من السلوكيات غير الأخلاقية المرفوضة في مهنة الإداري والتي قد تؤثر على أداء والسمعة السوقية لأي منظمة ومن امثلتها: -

1. **الغياب (التغيب) عن العمل** عمدا والتباطؤ في اداء المهام الوظيفية (العمل) المطلوب إنجازها.
2. **الغش:** ويقسم الغش الى أنواع (الغش الصناعي، الغش في تقديم الخدمات للمواطنين، الغش في التعامل الوظيفي، الغش في الأسعار، الغش في التعاملات الإدارية بما فيها تعاملات البيع والشراء، والغش في المواد الأولية الخ).
3. **الفساد الإداري والمالي والاخلاقي** الذي يشمل التدليس والخداع والاحتيال والتزوير والاختلاس والكذب والظلم والرشوة.
4. **سوء التعامل مع رؤساء وزملاء العمل او الموطنين (المرجعين).**
5. **إهدار المال العام وإلحاق الضرر بأملاك المنظمة** مثل الأبنية والمكائن والمواد الأولية والاثاث الخ.
6. **استغلال المنصب الإداري للتحقيق الربح المادي او المصلحة الشخصية.**

7. **افشاء اسرار العمل الذي قد يلحق الضرر المادي والمعنوي بمصالح المنظمة العامة.** مثل افشاء التصاميم السرية لمنتج معين، او بيانات ومعلومات مهمة عن تحركات عملاء الشركة او موظفيها، الموردين، الأسعار التنافسية، الخ.
8. **السعي الى الوظائف بطرق ملتوية مع عدم توفر المؤهلات المطلوبة.**

- **مصادر أخلاقيات مهنة الإدارة (Management Ethics Sources)**

هنالك ثلاثة مصادر أساسية تؤثر في اخلاقيات مهنة الإداري والسلوك الأخلاقي للمدراء والموظفين او العاملين وكما موضحة في الشكل رقم 1، (لويزة،2012، ص14)(الدراجي،2008، ص 34-32):



شكل 1: مصادر اخلاقيات مهنة الإدارة (العامري والغالبي،2005)

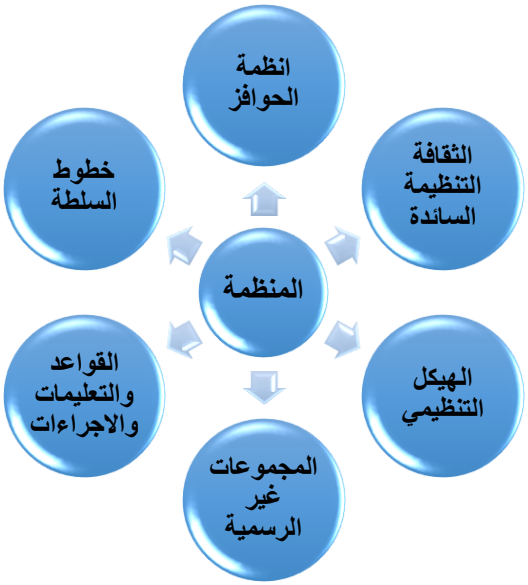
اساسيات اخلاق العمل المهني للمنظمات الاعمال:

1. عدم وجود تضارب في المصالح
2. عدم الغش والخداع والكذب على العملاء والموردين
3. الحفاظ على البيئة وعدم تلويثها
4. المحافظة على الممتلكات العامة وعدم سرقة أموال الشركة
5. عدم تشغيل الاطفال
6. احترام سرية المعلومات وعدم استخدام معلومات غير متاحة للعامة لتحقيق مكاسب في البورصة

7. احترام حقوق الملكية الفكرية
8. عدم حصول الموظفين على هدايا سوى ما تسمح به اللوائح
9. العدالة في التوظيف (التعين)

- **العوامل المؤثرة في السلوك الأخلاقي الإداري**

هنالك مجموعه من العوامل التي توثر في السلوك الأخلاقي الى الموظف الإداري، (*وكما موضحة في* الشكل رقم 3).



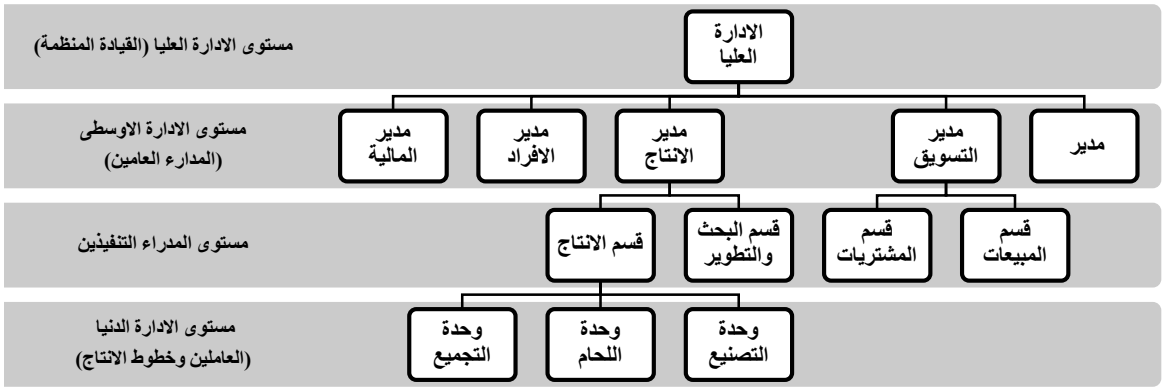
شكل 3: العوامل المؤثرة في السلوك الأخلاقي الإداري

وفيما يلي سيتم توضيح كل منها بشكل مفضل: –

1- الهيكل التنظيمي (Organizational structure) :

غالبية المنظمات تتكون من الهيكل التنظيمي الذي يبن هيكل التنظيم الرسمي، أنظمة الرقابة، نظم الحوافز، الثقافة التنظيمية، والعاملين. حيث يتطلب الأداء العالي دعم استراتيجية الشركة من خلال العمليات الصحيحة وهيكل التنظيم واضح لمستويات الإدارية داخل المنظمة، وقابل الى تحديد السلطة والصلاحيات والمسؤوليات والعمليات ووظائف المنشاة. وعليه عرف الهيكل التنظيمي " هو خارطة تبين موقع مسؤوليات اتخاذ القرار في المنظمة، والتقسيم الرسمي للمنظمة إلى وحدات فرعية، وبيان تكامل العمليات الانتاجية لتنسيق أنشطة الوحدات الفرعية. ولكل منظمة هيكل تنظيمي خاص بها يوضح النشاطات والعمليات الإنتاجية. على سبيل المثال، يتم تنظيم GE في أقسام أعمال مختلفة، ولكل قسم وظائفه الخاصة، مثل البحث

والتطوير والإنتاج والتسويق والمبيعات وخدمات العملاء. وبالتالي فإن GE معروفة كمؤسسة متعددة القطاعات. وكذلك متعددة الأقسام حيث تتكون من أربعة مستويات رئيسية للإدارة: مستوى الشركة، ومستوى العمل، والمستوى الوظيفي، ومديري الخطوط الأمامية. اما المدراء العامين يكون تنظيمهم ضمن مستوى الشركات والأعمال. يوجد المديرون الوظيفيون داخل الأقسام التي يديرون فيها الوظائف أو الوحدات الفرعية داخل تلك الوظائف. وأخيرا، مديري الخطوط الأمامية يكون تنظيمهم ضمن وظائف إدارة فرق غير الموظفين. الشكل رقم (4) يوضح هيكل تنظيمي حسب الأقسام الإنتاجية للمنظمة. يمكن تصنيف الهيكل التنظيمي وفق الاتي (Hill & McShane, 2008)):-



شكل رقم (4) يوضح الهيكل التنظيمي وفق الوظائف المنظمة (Hill & McShane, 2008)

- الهيكل التنظيمي حسب وظائف المنظمة (Functional structure)، هيكل يتبع التقسيم الواضح للعمل داخل المنظمة، مع وظائف مختلفة تركز على المهام المختلفة.
- هيكل متعدد الأقسام (Multidivisional structure): هيكل تنقسم فيه الشركة إلى أقسام مختلفة، يكون كل منها مسؤولاً عن منطقة أعمال مميزة.
- الهيكل التنظيمي حسب الموقع الجغرافي (Geographic structure): هيكل تقسم فيه الشركة إلى وحدات مختلفة على أساس الجغرافيا.
- الهيكل التنظيمي حسب المختلط -المصفوفة (matrix structure): مصفوفة هيكل منظمة مع اثنين من التسلسلات الهرمية المتداخلة.

2- خطوط السلطة (المستويات الإدارية): هنالك ثلاثة مستويات أساسية في أي منظمة تحدد من خلال المسؤوليات والصلاحيات ومستوى الاتصالات التنظيمية وعلاقة المدراء بالعاملين وهي (مستوى الإدارة العليا، مستوى الإدارة الوسطى، مستوى الإدارة الأول–التنفيذية). ويمكن خلال هذه المستويات الإدارية تحدي العلاقة بين المدراء والعاملين. ولقد اهتمت اخلاقيات المهنة الإداري بأهمية العلاقات الإنسانية

في كافة المنظمات، واعطت الأوليات بمعالجة مشاكل العاملين ضمن مستوى خط الإنتاج الى المسؤول المباشر، وحاولت التقليل من مستويات الاتصال الإداري، بين الإدارة العليا ومستوى العاملين في الخطوط التنفيذية. حيث يقوم المدراء العامون على مستوى الأعمال بتنظيم العمليات داخل أقسامهم، وتحديد أفضل طريقة لتقسيم المهام إلى وظائف وإدارات وكيفية تنسيق هذه الوحدات الفرعية بحيث يمكن تنفيذ هذه الاستراتيجية بنجاح. كما يمكن لهم التحكم في الأنشطة داخل أقسامهم، ورصد الانحراف في اداء العاملين. غالبًا ما يكون لدى المدراء على مستوى العمل مجال كبير لتطوير وتنفيذ الاستراتيجيات التي يعتقدون أنها ستحسن أداء أقسامهم، طالما كانت تلك الاستراتيجيات متوافقة مع الأهداف والرؤية الشاملة للشركة بأكملها. وبالتالي يمكن من حل المشكلات العاملين التي تؤدي الى انخفاض مستوى انتاجيتهم وزيادة معدل دورانهم (Hill & McShane, 2008).

3- **القواعد والتعليمات والإجراءات:** وهي الأنظمة والتعليمات التي تعتمدها المنظمة، من اجل تنظيم سير العمل، والعلاقات التنظيمية داخل المنظمة من اجل الحد من السلوكيات غير المرغوبة وترسيخ العلاقات والعلاقات المهنية المرغوبة داخل المنظمة. وسيتم مناقشة هذه الفقرة بالتفصيل ضمن موضوع (اثار التعاقد الوظيفي) الذي يركز على واجبات وحقوق الموظف/العامل واثار اخلال الموظف بوظيفية).

4- **المجموعات غير الرسمية:** تتأثر سلوكيات العاملين واخلاقهم المهنية بالمجموعات العمل التي ينتمون اليها والتي تقسم الى مجموعات رسمية ومجموعات غير سمية. حيث عرّف قائد المجموعة غير الرسمي من قبل(Schneier (and Goktepe 1983 بأنه زعيم يمارس التأثير على أعضاء المجموعة الآخرين. كما عرفة (Hollander، 1961؛ Wheelan & Johnston، 1996) بانه قائد المجموعة الذي اختياره من قِبل الفريق العمل، حددت دراسة (Druskat & Pescosolido، 1999) سمات القائد المجموعه غير رسمية بانه لا يتقاضى اية تعويضات أو مكافآت خاصة، ولا يتمتع بسلطة التوظيف والفصل العاملين من العمل. وبالرغم من ذلك، نجد ان قائد المجموعة غير الرسمية يتمتع بصفة تأثير قوية على افراد المجموعة داخل المنظمة وخارجها ويعتبر المحرك الأساسي لنشاطهم وسلوكياتهم وبإمكانه لزيادة فعالية المجموعة او خفضها (Pescosolido , 2001, p.78).

5- **الثقافة التنظيمية السائدة:** يقصد بها "مجموعة من الافتراضات والمعتقدات والقيم والقواعد والمعايير التي يشترك بها أفراد المنظمة، وهي بمثابة البيئة الإنسانية التي يؤدي الموظف عمله فيها". وعليه الثقافة التنظيمية هي عبارة عن جميع مدخلات العملية الادارية الحديثة التي تعمل على تخريج بيئة عمل مناسبة لتحقيق اهداف المرجوة، وهذه المدخلات تشمل: (القيم التنظيمية، انماط السلوكية، السياسات والاجراءات، الاتجاهات التنظيمية، التوقعات التنظيمية، الاعراف التنظيمية).

أن أهمية الثقافة التنظيمية بالنسبة للمنظمة والفرد فإنها تشكل روح التوافق بين بيئة العمل وراحة العاملين داخل المنظمة إذا كان هناك انسجام ومعرفة لثقافة المنظمة منً من ثقافتهم وهذا يؤدي إلى تعزيز قوة الانتماء الولاء للمنظمة قبل العاملين والتي تصبح جزءا التي ينتمي إليها، وبالتالي تستطيع المنظمة أن تحقق الهداف المنشودة لها وللعاملين في المنظمة وكذلك تضمن الاستقرار في البيئة الداخلية للمنظمة المتمثلة في الهيكل التنظيمي والعالقة التنظيمية بين العاملين وتستطيع أن تواكب كل التطورات والتغيرات التي تحصل في بيئة العمل.

6- **أنظمة الحوافز والتحفيز العاملين:** اهتمت اخلاقيات المهنة الإدارية بالحاجات الأساسية للعاملين، وأسباب انتماؤهم الى المنظمة. ووضعت اساليب تحفيز العاملين لزيادة انتاجهم ونشاطهم وتنمية الولاء التنظيمي. وهنالك عدده طرق للتحفيز منها الحوافز المعنوية مثل منح شهادات تقدير، منح كتب شكر وتقدير، القدم. وحوافز مالية مثل المكافآت النقدية، والجوائز، وزيادة دورية في اجور العمل. اما المنظمات اليابانية فاتخذت سياسة استثنائية في تحفيز العاملين وهي "عالم أفضل ووظيفة مدى الحياة"، ويطلق الموظف الياباني على رب العمل اسم "الاب" وتهتم الشركات بتوفير الحاجات الأساسية للعاملين فيها من توفير السكن والنقل وتسديد نفقات ومصاريف أولاد العاملين في المدارس (الحرفة، 1980، ص 641).

- **وسائل ترسيخ اخلاقيات المهنة:**

- **تنميه الرقابة الذاتية:** ان الموظف يكون مسؤول وحريص على العمل لخدمة المصلحة الوطنية والعامة قبل المصلحة الشخصية، بحيث يعمل بنفسه على رقابة أداء عمله وتصحيح الانحراف في الأداء بسلوكه من دون الحاجة الى رقيب وعادة ما يطلق على هذا السلوك ب (الرقابة الذاتية)،

مثال ذلك الموظفون اليابانيون يرفضون تقليل ساعات العمل. حيث يشتهر اليابانيون بالجدية الذاتية في أداء العمل، ويعتبر 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. ومن وسائل تنمية الرقابة الذاتية هي التذكير بأهمية العمل في الدين الاسلامي، وتعزيز الحس الوطني، وتحمل المسؤولية، والإقناع بأهمية الوظيفة وأدائها بشكل صحيح.

- **وضوح الأنظمة والقوانين والتعليمات واعلانها للموظفين** بحيث يمكن تطبيق بسهولة ومنع تمنع الاجتهاد الشخصي عند تطبيقها، وانشاء مكاتب لمراقبة اخلاق وسلوك الموظفين.
- **القدوة الحسنة:** مثل المدير.
- **نشر الوعي الثقافي بمفاهيم الوظيفية العامة والخاصة** بين الموظفين وربط بالمنظور الديني والعقائدي للفرد بالشكل الذي يمكن من تصحيح الفهم الديني والوطني للوظيفة.
- **محاسبه المسؤولين والموظفين المقصرين بأداء واجباتهم الوظيفية** او في اخلال بالواجبات الوظيفية بالشكل الذي يسبب الضرر في الممتلكات العامة والمجتمع.
- **التقييم الموضوعي المستمر للموظفين ومسؤولي العمل** مع اعلان نقاط التقييم السنوي للموظفين وبيان معايير التقييم المعتمدة.

- **محددات (عقبات) تطبيق الاخلاقيات المهنة :**

قد يواجه الموظف او المدير الإداري عقبات في تطبيق وتنفيذ مبادي اخلاقيات المهنة بالرغم من المعرفة بها ومن اهم تلك المحددات نذكر الاتي: –

1. عدم تطبق العقوبات (من امن العقوبة اساء الادب) .
2. غياب القدوة الحسنة.
3. عدم وضوح القوانين والأنظمة او عدم تفعيلها وتغيرات المستمرة بالتعليمات.
4. ضعف الحس الديني والوطني.
5. فقدان روح التفاهم بين المسؤول والموظفين.

التقويم

1. عرف مفهوم العمل والمهنة الإدارية؟
2. عرف مفهوم اخلاقيات مهنة الإدارة؟
3. بين أهمية اخلاقيات مهنة الإدارة للمجتمع والمنظمة والفرد؟
4. عدد الأخلاقيات الواجب توافرها في مهنة الإداري؟
5. اذكر أنماط السلوك غير الأخلاقي المرفوض في مهنة الإدارة؟
6. وضح مصادر أخلاقيات مهنة الإدارة؟
7. اشرح العوامل المؤثرة في السلوك الأخلاقي الاداري؟
8. عدد محددات اخلاقيات مهنة الاعمال؟

الوحدة(16) – السلوك المهني والعلاقات الوظيفة

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

1. يوضح السلوك الوظيفي لقادة الإداريين (المدراء ورؤساء العمل).
2. يبين السلوك الوظيفي للموظفين والعاملين والعلاقات المهنية مع رؤساء وزملاء العمل.
3. يشرح السلوك المهني والتعامل مع المواطنين.

اولاً. مبادئ السلوك المهني وأخلاقيات الوظيفة العامة:

يأتي وضع نظام وقواعد خاصة بمبادئ السلوك المهني من منطلق حرص المشرع القانوني بتعريف الموظف العام بالقيم والمبادئ الأخلاقية التي تحكم السلوك المهني والوظيفي لتضبط حركة وإيقاع الأداء الحكومي، وبما ينعكس ايجاباً على أفراد المجتمع، واهتم المشرع القانون العراقي والجهات المختصة بوضع وتحديد نظام لمبادئ السلوك المهني واخلاقيات الوظيفة العامة.

وتتضمن لائحة القوانين والتعليمات الخدمة المدنية التي تحدد بشكل وضاح القيم الأساسية التي يجب على الموظف العام أن يعمل في إطارها، وعلى مجموعة من المبادئ الاخلاقية التي تحكم سلوكه المهني والوظيفي، وضرورة الالتزام بما جاء بها وعدم الاخلال بأداء واجباته الوظيفية بالشكل الذي يحدث ضررا بالمجتمع او الممتلكات العامة. وتوضيح إثر المستقبلية الناجمة عن هذا الاضرار بما فيه من فقدان الثقة بالتعامل مع ذلك الموظف العام. مع بيان الجوانب الإيجابية للسلوك المهني الإيجابي التي سوف تنعكس على كسب الموظف العام احترام وتقدير المحيطين به من رؤساء ومرؤوسين وزملاء وجمهور المتعاملين معه، التي يعمل بها من خلال الارتقاء بأدائها وتميزها وتأهيلها للتنافسية في المنظمة الحكومة.