

## المقياس: أخلاقيات المهنة.

السنة: الثانية ماستر .

### المحاضرة الرابعة

#### «دور و مصادر أخلاقيات المهنة».

#### أولاً: دور أخلاقيات المهنة:

إنّ الإلتزام بأخلاقيات المهنة - حسب رأي توفيق مرعي و أحمد بلقيس (1993) - يُسهم في تحسين المجتمع بصفة عامة، إذ تُقلُّ الممارسات غير العادلة و يتمتع الناس بتكافؤ الفرص، و يجني كل إمريء ثمرة جهده أو يلقي جزاء تقصيره، و تستند الأعمال للأكثر كفاءة و علمًا، و توجّه الموارد لها هو أنفع، و تضيق الخناق على المحتالين و الإنتهازيين و توسّع الفرص أمام المجتهدين، كل هذا و غيره يتحقق إذا إلتزم الجميع بالأخلاقيات كما أنّها تُؤدي إلى:

- دعم الرضى و الاستقرار الاجتماعيين بين غالبية الناس، إذ يسود العدل و يحصل كل ذي حق على حقه ممّا يجعل غالبية الناس في حالة رضا و استقرار.

- تُوفّر بيئة لروح الفريق و زيادة الإنتاجية، و هو ما يعود بالفائدة على الجميع.

- زيادة ثقة الفرد بنفسه و ثقته بالمؤسسة و المجتمع، و يُقلّل القلق و التوتر بين الأفراد.

- تُقلّل تعريض المؤسسة للخطر، لأنّ المخالفات و الجرائم و المنازعات تُقلّ، إذ يتمسك الجميع بالقانون الذي هو أولاً و أخيراً قيمة أخلاقية.

إنّ أيّ مجتمع من المجتمعات الإنسانية لا يستطيع أفرادها العيش متفاهمين سعداء ما لم تربط بينهم روابط متينة من الأخلاقيات الكريمة، و لو فرضنا وجود مجتمع من المجتمعات على أساس تبادل المنافع المادية فقط، من غير أن يكون وراء ذلك غرض أسمى، فإنّه لا بد لسلامة هذا المجتمع من خُلقي الثقة و الأمانة على أقل تقدير، و متى فُقدت الأخلاقيات التي هي الوسيط الذي لا بد منه لانسجام الإنسان مع أخيه الإنسان، تفكك أفراد المجتمع. فالإنسان بحاجة ماسة إلى نظام خُلقي يحقق حاجته الاجتماعية.

و تُعتبر القيادة الإدارية المرجع الأول و الأهم لجميع الموظفين العاملين تحت لواءها، كما أنّها المثل الأعلى لجميع الموظفين في أثناء تعاملهم اليومي مع بعضهم بعض، و كذلك مع الجمهور، لذا فإنّ من الواجب أن تكون القيادة الإدارية قدوة ذات كفاءة عالية من الناحية الوظيفية و المقدرة الإنتاجية في العمل إلى جانب سلوكها القويم. و إننا ننظر إلى الوظائف القيادية من خلال منظار الموظفين الذين يراقبون تحركات و نشاطات قيادتهم الإدارية بدقة ملحوظة، فإذا كانت القيادة تلتزم بأوقات العمل الدوامي اليومي مثلاً، فإنّ ذلك ينعكس على ظروف العمل لا محالة، و العكس صحيح. فمن المتوقع المأمول أن يتصرف أعضاء القيادة الإدارية بصدق و أمانة و انتماء للمنظمة الإدارية و المصلحة العامة، إذ أنّ الإستقامة في العمل و الإخلاص فيه و احترام المصلحة العامة، كل ذلك يترك بصماته و آثاره على إجراءات العمل و المناخ العام في المنظمة. (زكي راتب غوشة، 1983).

ففي حالة تعارض مصلحة المؤسسة مع مصلحة المدير الشخصية، فيجب أن يكون إنجاز المدير لمصلحة المؤسسة، و حسب "عبد الرحمن تيشوري" (2005) يُقدم "روبرت أوستن" دليلاً يدعو المديرين إلى تنبيهه لدعم أخلاقيات الإدارة، و يتكوّن من المبادئ الثلاثة الآتية:

- 1- أن يضع المديرين مصلحة المؤسسة قبل مصلحتهم الشخصية.
  - 2- أن يضعوا مصلحة المجتمع قبل مصلحة شركتهم و قبل مصلحتهم الشخصية.
  - 3- ألاّ يفشوا سوى الحقيقة في كل المواقف التي يواجهونها. (Handy.c.1995).
- كذلك فالقيادة في الإدارة متغيّرٌ أساسي في دفع المنظمة و المؤسسة إلى الأمام و إلى تحفيز العاملين لأداء العمل الجيّد و المبدع، و إذا غابت القيادة الناجحة و الجيّد و المؤهّلة، غاب الأداء الجيّد و الإنتاج الجيّد، و عجزت الإدارة عن إنجاز أهدافها. و القيادة الإدارية البارعة و الحكيمة هي روح الإدارة العامة، و إنّ نجاح أيّ تنظيم أو مؤسسة يتوقف على كفاءة قيادته و إلتزامها بالأخلاق، كونها على قِمة الهرم الوظيفي و بالتالي فهي قدوة للأخرين من الموظفين و العاملين. (تيشوري، 2005).

فإذا قامت القيادة الإدارية مثلاً بممارسان سلوكية مخالفة للقوانين و الانظمة، فإنّ ذلك سوف يزيد من إجراءات الموظفين على ارتكاب مخالفات مشابهة، مثال ذلك، على المسؤول الذي يغادر العمل قبل نهاية الدوام

الرسمي و بشكل مستمر فإنّ هذا السلوك سوف ينتشر لدى موظفيه، و إن لم يكن بشكل جماعي، إلاّ أنّه قد يأخذ شكل المناوبة فيما بينهم في مغادرة العمل فور مغادرته.(المرزوعي،2003).

إنّ وجود دستور أخلاقي يُعدُّ أساساً مُهمّاً من الأسس العامة التي تقوم عليها أة مهنة، و مُتطلباً لحفظ كيانها و صيانة إستقلاليتها،. فالمهنة تتميز بوجود مجموعة من الأخلاق المهنية الخاصة بها، التي يفترض أن يلتزم بها جميع الملتحقين بهذه المهنة، و الروابط المهنية تراقب باستمرار مدى إلتزام كل مهني بأخلاقيات مهنته و مدى حُبِّه لها و انتمائه و اعتزازه بها، و مدى مساهمته في دعمها و تطويرها و الدفاع عنها.(خلف حمدان سميران بني خالد،2007).

إنّ الدستور الاخلاقي لأيّ مهنة يضم القواعد المرشدة لممارسة مهنة ما للإرتقاء بمثالياتها و تدعيم رسالتها، و رغم أهميته في تحديد الممارسات و الأولويات داخل مهنة معيّنة، إلاّ أننا لايمكن أن نفرضه بالإكراه و لكن بالإلتزام، و أنّ الطريقة الوحيدة للحكم على مهنة مُعيّنة هو سلوك أعضاء تلك المهنة إزاءها و الحفاظ قيم الثقة و الاحترام و الكفاءة و الكرامة.

لقد حدّدت (هند علوي،2007) ما يجب أن يتميّز به الدستور الأخلاقي للمهنة بما يلي:

1- الإختصار.

2- السهولة و الوضوح.

3- يكون معقولاً و مقبولاً عملياً.

4- الشمولية.

5- الإيجابية.

إنّ الإلتزام بالأخلاقيات المستمدّة من مبادئ ديننا الإسلامي يُؤدي إلى الرفع من فاعلية التعليم و تحسين إنتاجيته، ممّا يُسهّم بالإرتقاء بكُلّ المجتمعات العربية و الإسلامية إلى ما فيه خير و سعادته في الدنيا و الآخرة. فالتعليم يُعدُّ ضرورة من ضرورات الحياة المعاصرة، إنّ العلم طريق التقدّم و النهضة، و لقد إستطاعت

المجتمعات التي قامت على أساس من العلم أن تحصل على التفوق العلمي الي مكنها من تلبية إحتياجات شعوبها، لأنها اهتمت بالعلم و رفعت من شأنه و عملت على تطويره.

### ثانياً: مصادر أخلاقيات المهنة:

يرى الباحثون أن هناك خمسة مصادر للأخلاقيات المهنية التي تُعتبر الأساس الذي تنطلق منه أخلاقيات المهنة كافة في بلورة أخلاقياتها، و التي تعكس واقع المجتمع في شتى ميادينه وهي كما يلي: (السعود و بطاح،1996)

#### 1- المصدر الديني:

يُمثلُ هَا المصدر في المجتمع الإسلامي، أهمّ مصادر أخلاقيات المهنة، إذ إنه يُوفّر لأخلاقيات المهنة خلق الرقابة الذاتية في الفرد، فالمهني يُمكن أن يتهرّب من الرقابة السياسية أو الإجتماعية أو القانونية لكنه لا يستطيع أن يتهرّب من رقابة الله سبحانه و تعالى. (غالب صالح عبد الرحمن الحوراني،2005).

و يشتمل هذا المصدر على المبادئ و التنظيمات التي تُحقّق سعادة الإنسان و المجتمع في كل زمان و مكان. و يشتمل أيضا على القوانين الوضعية، و هي الأوامر و النواهي التي وضعها البشر أنفسهم لتنظيم حياتهم بالمحافظة على حقوق الناس، و تحديد واجباتهم لإنشر العدالة و المساواة بينهم، لذلك تُعدّ التشريعات و القوانين و الأنظمة المعمول بها مصدرًا من المصادر الأخلاقية، و اللوائح و التعليمات الأخرى على أنواعها المختلفة التي تحتوي على أخلاقيات كثيرة من حيث الإنضباط بالوقت و التقيّد به و الاحترام و الابتعاد عن المحسوبية و تقديم المصلحة العامة على المصلحة الخاصة، و عدم إفشاء أسرار العمل، و عدم قبول الرشوة. (قدريّة محمد أحمد البشري،2006).

إنّ مهنة التعليم كسائر المهن الأخرى، تستقي الأخلاق من المصدر الديني و المتمثّل في القرآن الكريم، فهو أهم مصدر يُؤكّد الناحية الاجتماعية الاخلاقية، و يدعو إلى تقوى الله سبحانه و تعالى. و تُستمدّث أيضا من السنّة النبوية الشريفة، فقد جاءت لِتُحلّ كل ما يتعلق بالجوانب الإنسانية للفرد في الحياة، و تُنظّم العلاقات بين أفراد المجتمع و مع بقية المجتمعات. فالرسول(ص) هو القدوة الحسنة للبشرية و هو خير مُعلّم، لذا فإنّ المعلّمين ورثته في التعليم.

و لعلَّ أهمية الأخلاق المنبثقة عن المصدر الدِّيني و الملتزمة بضوابط الشريعة تكمن في أنَّها تحمل بالنسبة للمؤمنين معنى الإلتزام؛ لأنَّ القواعد الأخلاقية تكون عديمة القيمة و عاجزة إذا فقدت ميزة الإلتزام. فقد دعا الإسلام إلى إحترام المواثيق و الوعود التي يأخَّها المسلم على نفسه، و جعل الرسول(ص) من آيات النَّفاق من خلف الوعد. و إذا كان الإلتزام بأخلاقيات المهنة ضرورة لِمل فرد من أفراد المجتمع، فإنَّه يكون أشدَّ إلتزامًا على العاملين في حقل التربية و التعليم، و لخطورة المهنة ذاتها التي تسعى إلى تكوين الفرد و بناء المجتمع المسلم وفق القيم الأخلاقية المتعارف عليها.(سعيد الغامدي،2002).

## 2- المصدر الإجتماعي:

إنَّ لكلِّ مجتمع ثقافته الخاصة به التي تُنظِّم حركته و تُحدِّد قِيَمَهُ و معتقداته و علاقاته و ولاء و انتماء أفرادهِ. و من المعروف أنَّ أهم ما يُكوِّن ثقافة المجتمع الجوانب الاجتماعية المتمثلة في القيم و المعتقدات و العادات و نمط العيش و ممارسات الحياة الاجتماعية. و قد يحمل المهنيون ألى أية مؤسسة يعملون فيها عادات المجتمع الأكبر الذي يعيشون فيه و تقاليده و أعرافه، سواءً كانت هذه العادات و التقاليد أمراضًا إجتماعية، أم قِيَمًا و تقاليد إيجابية؛ فالمجتمع الذي يتمسك أفرادهِ بمصالحهم الضيقة؛ فإنَّ ذلك يُؤثِّر في السلوك المهني، فينقل هذه الأنماط من السلوك إلى مؤسسة العمل.(الحواربي،2005).

يُعدُّ المجتمع الذي يعيش فيه الفرد و يتفاعل معه في علاقات متشابكة و متداخلة مصدرًا مُهمًا من المصادر التي تُؤثِّر في الأخلاقيات المهنية للأفراد الذين يتعاملون و يتعايشون في دذا المجتمع، سواءً أكان ذلك على مستوى المعلِّمين معًا، أم على مستوى علاقة المعلِّم بتلاميذه، أم بأولياء أمورهم أم بالجمهور عامة.

## 3- المصدر الإقتصادي:

تتحكم الظروف الاقتصادية السائدة في المجتمع في جميع أفرادهِ و من بينهم المهنيون و الإداريون؛ إذ أنَّ الظروف الاقتصادية الصعبة تدفع بأفراد المجتمع غالبًا إلى أنماط من السلوك بعيدة عن المعايير الخُلُقِيَّة(الحواربي،2005).

فإذا كان الشخص يعيش في وضع إقتصادي مُريح، و يُمكنه العيش بكرامة مع أفراد أسرته؛ فإنه من السهل أن تتوقع منه أخلاقيات رفيعة و التزامًا أكيدًا، أمّا إذا كان وضعه الإقتصادي لا يُمكنه من الوفاء بالتزاماته المتعددة تجاه أسرته و مجتمعه، فيَتَوَقَّع منه الإحرف و الغش و الارتشاء و استغلال الوظيفة. و لعل أهمية البعد الإقتصادي قد تتضاعف بشكل كبير في الوقت الحاضر، إذ تطرح التكنولوجيا في كل يوم الكثير من المغريات، و إذ تسود النزعة الاستهلاكية بين الناس. (خلف حمدان سميران بني خالد، 2007).

#### 4- المصدر السياسي:

يُقصد به نمط النظام السياسي الذي يُسيّر المجتمع، و انعكاس توجّهات هذا النظام على الأفراد. فإذا كان النظام السياسي يُؤمن بالتعددية و المشاركة و الحوار و احترام الرأي، فإنه سوف يتأثر إيجابيا في قيم الأفراد و قناعاتهم المهنية، و إذا كان النظام دكتاتوريا فاسدًا لا يتورع عن النهب و يُشجع القيم البالية؛ فإن تأثيره سلبى في توجّهات الأفراد في كل مؤسسة. (بني خالد، 2007).

و حين يقوم المهني بأداء واجباته في ظلّ أوضاع سياسية قائمة، فإن سلوكه يتأثر بطبيعة هذه الاوضاع و خصائصها؛ فالنظام السياسي الذي يتخذ من الصالح العام غاية له، يتعين عليه الإيمان بالحرية و الشفافية و الديمقراطية و المساواة، و من هنا فإن النظام يُؤدي إلى ازدهار الأخلاق المهنية. أمّا النظام السياسي الذي يفتقر إلى الرقابة القضائية و الإدارية و الشعبية، و يميل نحو الاستبداد و الظلم، فيؤدي إلى تغذية السلوك اللاخلقى على مستوى الأفراد عامة و مستوى أفراد المهنة بخاصة. (الحوارني، 2005).

#### 5- المصدر الإداري التنظيمي:

تُعدّ القوانين و الأنظمة و التشريعات من المصادر الرئيسة التي تتحكم في تسيير الإدارة في المنظمات، و يُقصد به البيئة التنظيمية التي يعمل فيها الفرد بكل ما فيها من قوانين و لوائح و أنظمة و قيم و تقاليدو مثل تُحدد سلوك العاملين فيها و تُوجّه مسارهم، و مما يؤثر في قيم الفرد و التزامه و أسلوب عمله الذي تُطبّق فيه مبادئ الغدارة داخل التنظيم، و أنماط تقسيم العمل، و نظم الإستراحة و المكافأة، و أشكال الرقابة و العقاب، و إنّنا يجب أن ندرك أيضا أنّ هناك تفاعلاً خصبًا بين البيئة التنظيمية و البيئة الاجتماعية العامة، فاللوائح و القوانين المطبقة في المؤسسة تُستمد في العادة أو تتأثر على الأقل بالقوانين النافذة في البلاد، و أنماط القيم

و السلوك السائد في المؤسسة، و هي عيّنة ممثلة لأنماط القيم و السلوك الشائعة في المجتمع.(بني خالد،2007) .  
يتضح مما سبق أنّ البيئة الإدارية النموذجية التي تُحدّد أساليب العمل و إجراءاته و مستوياته، و تُوفّر قيادة إدارية كفؤة على جميع المستويات، لا بُدّ و أن تُؤمن بالديمقراطية و العدالة و المساواة و الحوار المباشر، كما تضمن الحقوق لأصحابها و تُشجّع على الإلتزام بالواجبات و أدائها بدقّة و سرعة و أمانة.