

المقياس: أخلاقيات المهنة.

السنة: الثانية ماستر.

المحاضرة الثانية

«أخلاقيات المهنة»

أولاً: مفهوم أخلاقيات المهنة:

تعددت تعريفات الباحثين لأخلاقيات المهنة، فهناك من عرّفها بأنّها: "مجموعة من المبادئ و المعايير التي تُعدُّ مرجعاً للسلوك المطلوب لأفراد المهنة الواحدة، و التي يعتمد عليها المجتمع في تقييم أدائهم إيجاباً أو سلباً". (خلف السكارنة، 2009)

فهي عند "محمود الحيارى و رشيد عبد الحميد" (1985، ص105، 9): "المبادئ و المعايير التي تُعدُّ أساساً لسلوك أفراد المهنة المستحب، و التي يتعهد أفراد المهنة بالتزامها"، أي هي: "مجموعة القواعد و الأصول المتعارف عليها عند أصحاب المهنة الواحدة، التي تستلزم من الموظف سلوكاً معيّناً قائماً على الإلتزام بها، بحيث تكون مراعاتها محافظة على المهنة و شرفها، و الإخلال بها خروجاً عليها و على شرفها".

و هي أيضاً عند "حماد" (2004): "مجموعة القيم و الأعراف و التقاليد التي يتفق و يتعارف عليها أفراد مهنة ما حول ما هو حق و عدل في نظرهم و ما يعتبرونه أساساً لتعاملهم و تنظيم أمورهم و سلوكهم في إطار المهنة و يعبر المجتمع عن لإستياءه و استنكاره لأيّ خروج عن هذه الأخلاق بأشكال مختلفة تتراوح بين عدم الرضى و بين المقاطعة و العقوبات المادية".

ثانياً: الصفات الأخلاقية للمهنة:

إنّ الصفات الأخلاقية للمهنة يمكن حصرها - حسب "سعد الدين مسعد هلالى" (2006) - في خمس مجموعات كالآتي:

1- الطهارة و القدسية: عن طريق حسن السيرة و السلوك و جودة الأداء.

2- الاستقامة: و ما تقتضيه من المشورة و الوفاء و الصدق.

3- التعاون: وما يستلزمه من تعميق معاني الأخوة و الإحترام و الصبر.

و تهتم أخلاقيات المهنة كذلك بكيفية التصرف اللائق أثناء ممارسة الأنشطة المهنية المختلفة، كما تعبر عن ضرورة أداء الموظف لمهامه في كل وقت وفق قانون الدولة، الإقليم، المجتمع، و المنظمة التي يشتغل فيها. فأخلاقيات المهنة عبارة عن ثقافة مستوحاة من قيم الفرد تدفعه لأن يكون مسؤولاً عن العمل الذي يؤدّيه.

و من جملة الخطوات التي ينبغي أن يمرّ فيها الموظف و التي ينبغي عليه الإلتزام بتطبيقها حرفياً بُغية الوصول إلى تحقيق المستوى المقبول من أخلاقيات المهنة ما يلي:

1- صفات الموظف: فالمشرف يتوقع من الموظفين التعاون مع بعض لتحقيق أهداف العمل لذلك يجب على الموظف أن يُحسّن علاقته بالمنظمة أو المؤسسة، بالوظيفة، و بزملاء العمل، و من بين الصفات التي يجب أن تتوفر في الموظف: الولاء، الصدق، الثقة المتبادلة، التبادل و التعاون في إنجاز المهام، الأمانة، روح المسؤولية.

2- الانضباط: بحيث أنّ الغياب و التأخر يُعدّ من أهم العوامل المؤثرة على الأداء السليبي للموظف، و يمكن للموظف الوصول إلى أعلى درجات الانضباط من خلال جعل وظيفته من أهم أولوياته، معرفة واجباته و الخطة الزمنية لإنجازها، ضبط الوقت، إعطاء لنفسه الراحة الكافية، و إعلام الجهات المعنية في حالة غيابه.

3- الاحترام: لا يمكن أداء أيّ عمل مع الآخرين إذا لم يُدرك الموظف سياسات إحترامه لنم هم أعلى أو أقل منه في المستوى الوظيفي.

4- الإنتاجية: يمكن للموظف من تحسين إنتاجيته من خلال إحترام إجراءات العمل، إجراءات السلامة، و طرق إستخدام موارد المؤسسة.

5- المواقف: يجب أن تكون للموظف مواقف إيجابية تعكس ثقته في نفسه.

6- المظهر: بحيث أنّ مظهر الموظف يعطي صورة واضحة عن إلتزامه و إحترامه للوظيفة، للمؤسسة، لزملائه الموظفين، للجهات العليا، و للمستهلكين.

و للتركيز على أخلاقيات العمل - كما يُبيّن (سعيد الغامدي، 2010) - يقتضي أن يُوضع لكل مهنة أخلاقيات تحكمها و تضبط مسيرة العاملين فيها، سواء أكان هذا العمل ميدانيًا أو حرفيًا أو مكتبيًا أو إداريًا أو إعلاميًا أو تطوعيًا، و ذلك ليُقوم كل عامل و موظف و مسؤول بدوره المطلوب على أمثل وجه و أحسن طريق، شريطة أن ترتبط هذه الأخلاقيات بأمرين:

الأول: المفهوم الشامل للأخلاق: حتى لا يصبح العامل في حالة انفصام أخلاقي فيعيش في عمله بِخُلُقٍ مُعَيَّن يرى أنّ فيه تَحْقِيقًا لِمَصْلَحَتِهِ و يعيش خارج عمله بِخُلُقٍ آخَرَ مُخَالَفٍ لِمَا هو عليه في عمله.

الثاني: ربط الأخلاق بمبدأ الثواب و العقاب الأخروي: حتى لا تتحول أخلاقيات العمل إلى مجرد تصرفات نفعية.