

العلوم الاسلامية	الكلية
الفقه واصوله	القسم
اخلاقيات المهنة	المادة باللغة الانجليزية
4	المادة باللغة العربية
طيبة يحيى فاضل	المرحلة الدراسية
طيبة يحيى فاضل	اسم التدريسي
Methods for Strengthening Professional Ethics	عنوان المحاضرة باللغة الانجليزية
وسائل ترسيخ أخلاقيات المهنة	عنوان المحاضرة باللغة العربية
8	رقم المحاضرة
أخلاقيات وآداب مهنة التدريس الجامعي	المصادر والمراجع
المؤلفان: سعادة حمدي سويدان، عبد الواحد حميد الكبيسي	
أخلاقيات العمل	
المؤلف: د. مهدي صالح مهدي السامرائي	المصادر والمراجع
أخلاقيات المهنة	
المؤلف: مجموعة من المتخصصين	

محتوى المحاضرة

المحاضرة الثامنة

وسائل ترسيخ أخلاقيات المهنة

ذكرنا فيما سبق عددا من أخلاقيات المهنة التي ينبغي على الموظف أن يلتزم بها في أداء وظيفته وفي تعامله مع زملائه، ومع المستفيدين، وبيننا أدلة ذلك من الكتاب والسنة، وأثر الالتزام بهذه القيم وما تسهم به في تحسين المجتمع بصفة عامة، حيث تقل الممارسات غير العادلة، ويتمتع الناس بتكافؤ الفرص، ويجني كل امرئ ثمرة جهده، أو يلقي جزاء تقصيره.

ونشرع في هذه الوحدة لنبين كيفية تنمية أخلاقيات المهنة، ورعايتها وتعزيزها في ضمير الموظف وعقله وسلوكه.

ذلك أنه من غير ريب أن أخلاقيات المهنة تتأكد عبر وسائل وأساليب وممارسات تصب في حقل التطبيق وتخرج من حيز التنظير، وهو ما يعرف عند بعض الإداريين بـ (ثقافة التنفيذ)

وثقافة التنفيذ: مبدأ إداري يختص بكيفية تحويل المفاهيم والمبادئ والأخلاقيات والقيم والخطط والاستراتيجيات إلى نتائج وإنجازات.

ويعرف هذا المبدأ في الإسلام باسم (الاستقامة)، أخذاً من قوله تعالى: {إِنَّ الَّذِينَ قَالُوا رَبُّنَا اللَّهُ ثُمَّ اسْتَقَامُوا فَلَا خَوْفٌ عَلَيْهِمْ وَلَا هُمْ يَحْزَنُونَ} [فصلت: ٣٠]

وقبل أن نلج إلى موضوع الوحدة يجدر بنا أن نتعرف على أهم العقبات التي تواجه الموظف أو المسئول في الالتزام بأخلاقيات المهنة، ومن هذه العقبات

١- ضعف الحس الديني والوطني

٢- غياب القدوة الحسنة

٣- فقدان روح التعاون والتفاهم بين الموظفين من جهة، وبينهم وبين المسئول من جهة أخرى

٤- عدم تطبيق العقوبات

٥- إعطاء المجتمع قيمة عالية للنجاح الاقتصادي، والتركيز على الربح هدفاً وحيداً للأعمال، ولو على حساب الأخلاق

وسائل ترسيخ أخلاقيات المهنة

إن بناء وترسيخ الأخلاق يتم عبر مراحل ومستويات معينة، ترتبط فيما بينها بعلاقات تكاملية تفاعلية، تقوم على التأمل الفكري والتحليل والترتيب؛ حتى تكون أرسخ في الذهن، وألصق بالسلوك، " بغض النظر عن المؤثرات الخارجية والضغطات النفسية، هذا النموذج هو الذي تبناه "سيمون Simon,1977)؛ حيث يرى أن هناك ثلاثة مستويات لبناء وتكوين القيم، وهي

أ- المستوى العقلي المعرفي: ويتضمن اختيار القيمة الأخلاقية بناء على معرفة المزايا واستكشاف البدائل، ثم الاقتناع العقلي بهذه القيمة واختيارها اختياراً حراً دون إكراه

ب - المستوى الوجداني الانفعالي: ويتضمن تقدير القيمة والاعتزاز بها، والشعور بالسعادة لاختيارها وإعلان التمسك بها والدفاع عنها

ج - 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 هادياً له في كل تصرفاته، وتصير إحدى مكونات ضمير الفرد، لا مجرد سلوكيات عارضة في الحياة

ولعل هذا ما سبق إليه السلف حين ذهبوا إلى تعريف الإيمان - باعتبار الأخلاق جزءاً لا يتجزأ من الإيمان، بل لا يكمل الإيمان حتى تستقيم الأخلاق - عرف السلف الإيمان بأنه: ((اعتقاد بالجنان، وقول باللسان، وعمل بالجوارح والأركان))

وإليك أهم وسائل ترسيخ أخلاقيات المهنة، وهي

١- تنمية الرقابة الذاتية

باستشارة الوازع الديني في نفس الإنسان، وتيقنه باطلاع الله على ظاهره وباطنه، وبذل جهده بغية سئل عن الإحسان فقال: ((أَنْ تَعْبُدَ □ أَنْ المصطفى □ الرقي إلى درجة الإحسان، فعن أبي هريرة الله كَأَنَّكَ تَرَاهُ، فَإِنْ لَمْ تَكُنْ تَرَاهُ فَإِنَّهُ يَرَاكَ))

٢- القدوة القيادية في العمل

وهي عزيمة الجدوى في عملية غرس المعاني الأخلاقية وتعزيز القيم الإسلامية في أداء الوظيفة، وهي مع ذلك تختصر الوقت، وتعطي قناعة تامة بإمكانية بلوغ هذه الفضائل والقيم السامية، ولاشك أن الأسوة والقدوة في العمل المهني وأداء الوظيفة عنصر مهم في مجال الأخلاق المهنية، فتأسي والافتداء به في الأعمال المهنية المنوطة بهم مطلب لا خيار فيه □ العمال برسولنا محمد

عمل لوائح أخلاقية في كل وظيفة وتوزيعها على جميع الموظفين - ٤

ذلك أن هناك بعض الممارسات الوظيفية غير الأخلاقية تنتج عن ضعف في فهم أخلاقيات الوظيفة، وعدم معرفة بضوابط وقيم المهنة، ومن هنا تأتي أهمية إدارة العمل والقائمين عليه بتعيين لجنة أو شخص مسؤول لمتابعة الجوانب الأخلاقية للموظفين، 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

:وينبغي أن يراعى في صياغة هذه الأخلاقيات عدة أمور، منها

١- إدراك الأولويات الأخلاقية لكل عمل ومهنة وترتيبها حسب الأهمية

٢- اختصار التعليمات الأخلاقية لتسهيل فهمها وتثبيتها

٣- أن تكون ضمن عبارات قصيرة ذات معان كثيرة، بحيث تكون التعليمات واضحة، وفي صميم الجوهر الأخلاقي

٤- تحديد المطلب الأخلاقي، وتخليصه مما يشوبه ثم تجزئته إلى عناصر (بسيطة) غير معقدة ولا موهمة

٥- صياغة أخلاقيات العمل بطريقة حية ملموسة

وقد نجحت بعض الحكومات مثل حكومة سنغافورة في تشجيع موظفيها على التحلي بمجموعة من القيم الأساسية المتعلقة بأخلاق العمل مثل: الأمانة والنزاهة، والانضباط، والشفافية، والاستعداد للمساءلة عن أي تصرفات يقومون بها، وتحمل المسؤولية، والإتقان، والمشاركة، والتقويم المستمر، والنقد الهادف، ومواكبة التقدم التكنولوجي

:التقييم المستمر والمحاسبة العادلة للموظفين - ٥

من خلال نظام متكامل، تحدد فيه المسؤوليات بدقة، ولا يعبر بتقييم أداء الموظفين فقط عن كمية العمل للموظف أو جودته، ولكن لابد أن يتضمن قياس أداء الموظفين

مدى الالتزام بأخلاقيات وقيم العمل، وكذا الالتزام بتطبيق المعايير الصادرة عن المؤسسة، وعدم الإخلال بالواجبات المهنية أو اللجوء إلى الخداع والتضليل

٦- تطوير مهارات العاملين

العامل إذا طور من نفسه وطورته الجهة التي ينتمي إليها في العمل أو في المهنة التي يمارسها، فإن هذه من الوسائل المعينة له بأن يستمر على أخلاقه وقيمه. أما إذا شعر بالإحباط أو بالتعب مما هو فيه فإنه في الغالب لن يبدع، ولن يؤتي أي ثمرة من الثمار المرجوة منه أخلاقياً.

