

بسم الله الرحمن الرحيم

## أخلاقيات المهنة بين النظرية والتطبيق

إعداد:

د. إسماعيل صديق عثمان

أ.د أبكر عبد البنات آدم

أخلاقيات المهنة بين النظرية والتطبيق  
السودان رقم الإيداع، (858-2017م).

## فهرس المحتويات

الموضوع	رقم الصفحة
المقدمة	1
أهداف المادة.	3
المهنة وشروطها.	3
الأخلاق لغة واصطلاحاً.	4
أهمية الأخلاق ومكانتها في الإسلام	5
الفرق بين أخلاق المهنة في الإسلام	6
الاتجاهات السلوكية والاخلاقية.	7
نماذج من مصادر الأخلاق.	8
أخلاقيات مهنة العمل.	13
مفهوم مهنة العمل.	15
مصادر الأخلاق المهنية.	16
أخلاقيات العمل في الإسلام.	17
المهنة وشروطها.	19
واجبات المعلم المهنية.	20
الخدمة المدنية وحقوق الموظف وواجباته	22
فوائد الإلتزام باخلاق المهة.	24
من أخلاقيات العمل التي يهتم بها في الخارج.	29
نماذج من أخلاقيات المهنة.	31
أخلاقيات المهنة في الطب.	32
لماذا نهتم باخلاقيات المهنة.	35
أخلاقيات مهنة الإعلام.	36
اخلاقيات البحث العلمي.	45
أنماط من الأخلاق المهنية المزمومة.	51
عقبات تطبيق اخلاقيات المهنة.	54
مقترح لميثاق مهنة التعليم في السودان.	60
أهداف وأغراض تقويم المهنة الأخلاقية.	61
خاتمة	63
المصادر والمراجع	65

## مقدمة

تؤدي الأخلاق دوراً مهماً في حياة الشعوب على اختلاف أجناسها وأماكن وجودها وأديانها وفلسفات التي تتبناها، وينعكس أثر الأخلاق في سلوك الأفراد بحيث يصبح سلوكهم متصفاً بالثبات والتماسك والتوافق، وعندئذ تشكل الأخلاق أحد مظاهر الضبط الاجتماعي لدى الأفراد، وتشكل دافعاً ومحركاً، وتعمق لديهم إحساسهم بالانتماء الى مجتمعهم، كما تساعدهم على التكيف مع واقع المجتمع الذي يعيشون فيه. وتعد الأخلاق بمثابة الدعامة الأولى لحفظ الأمم والمجتمعات، فهي تتصل اتصالاً وثيقاً بالعملية التربوية، باعتبارها من أهم المبادئ والقواعد المنظمة للسلوك الإنساني، وتتعكس الأخلاق على التزام الفرد بمهنته، فالمهنة وسيلة بالنسبة للفرد لتحقيق التوافق النفسي والاجتماعي بما يعود ذلك بالنفع على الفرد والمجتمع. ويرتكز مصطلح أخلاقيات العمل لمؤسسة ما على المبادئ والقيم الأخلاقية التي تمثل سلوك العاملين، وتتبنى الاخلاق المهنية في مجملها من الأخلاق العامة التي تعلمها الإنسان في بداية حياته من الأسرة والمدرسة والجامعة والأصدقاء والمجتمع، إذ هي بيان للقيم والمبادئ التي ينبغي ان توجه العمل اليومي الذي يقوم به الموظف العام. ولكل مهنة في المجتمع الإنساني مرتكزات أخلاقية ومهنية يتبعها العاملون فيها، وتتكون تلك الأخلاقيات المهنية من أبعاد ثلاثة كالبعد المعرفي والبعد السلوكي الأدائي والبعد الخلفي، ويرتبط هذا الأخير بإتقان العمل والمحافظة على القيام به في إطار من الالتزام بمجموعة من المعايير والقيم، وتهتم الأخلاق بشكل رئيسي بتحقيق الثقة والمساعدة المتبادلة والعدالة في العلاقات الإنسانية، فإذا لم توجد هذه القواعد بدرجة معينة يصبح مستحيلاً من الناحية الواقعية استمرار أي نشاط، فالأخلاق الحسنة هي الأعمال التي تحقق الانفاق بين الجميع وتعكس القوانين لتلك الاعمال. فلا ريب أن العوامل الاقتصادية لا تنفرد بالتأثير في واقع التنظيمات بل توجد الى جانبها عوامل بشرية واجتماعية ونفسية لا تقل عنها تأثيراً في تنظيم وضبط علاقات العمل، ويرى بعض خبراء المجتمع والثقافة إن استثمار

الموارد البشرية بالشكل الصحيح يتصدر بقية شروط نجاح التنظيم الإداري، فإذا كانت الأخلاق تشير الى النظام القيمي والمعايير الأخلاقية التي يستند عليها المديرون في قراراتهم المختلفة آخذين بعين الاعتبار ما هو صحيح أو ما هو خطأ، فإن ما نريد تأكيده هنا هو أن الأخلاق لدى هؤلاء المدراء تتجسد بسلوكيات أخلاقية تراعي عدم خرق القواعد والمعايير والمعتقدات في المجتمع من جهة والقوانين المعمول بها من جهة أخرى. لذلك تسعى المؤسسات التربوية إلى تحقيق جودة الأداء من خلال تعزيز منظومة اخلاقيات العمل والذي بدوره ينعكس على نمو المجتمع. و لا يمكنها تحقيق ذلك دون وجود معايير أخلاقية تنظم سير العمل، وتعزز الثقة بين المؤسسات والمستفيدين كما إنها عنصر أساس في نجاح العلاقة مع الجمهور والموظفين والمؤسسات الأخرى.

فأخلاق المهنة Professional Ethics هي مجموعة من القواعد والآداب السلوكية والأخلاقية التي يجب أن تصاحب الإنسان المحترف في مهنته تجاه عمله، وتجاه المجتمع ككل، وتجاه نفسه وذاته، والالتزام بالمبادئ والسلوك الأخلاقي سواء على صعيد الفرد، أو الجماعة، أو المؤسسات والمنظمات بمختلف نشاطاتها يعتبر ذو أهمية بالغة لمختلف شرائح المجتمع حيث إن هذا الأمر يقوي الالتزام بمبادئ العمل الصحيح والصادق. ونظراً للدور الهام الذي تلعبه القيم الأخلاقية المتعلقة بالممارسة المهنية في تحسين أداء العامل واستثماره لوقته بالشكل الأمثل وسعيه لتحقيق أفضل عائد للمجتمع بما ينسجم مع مراحل تطوره وتقدمه ويتسق مع منظومة القيم التي يحملها الفرد تجاه ذاته وتجاه المجتمع، فقد تزايد الاهتمام في الوقت الحاضر بأخلاقيات العمل، وبدأ واضحاً أن المؤسسات تتسابق لإصدار مدونات أخلاقية المهنة، وبعد أن شكلت الكفاءة مركز الاهتمام الوحيد أصبحت الأخلاقيات تحظى بالاهتمام الأكبر ويعاد صياغة الأهداف والسياسات وفقها وطريقة تبرز المسؤولية الأخلاقية، ويلاحظ في السنوات الأخيرة اهتمام المجتمع بموضوع مكافحة الفساد الإداري وكذلك موضوع الشفافية وسلامة الإجراءات في مؤسسات الدولة كافة والقطاع الخاص، ويسجل للدولة والمؤسسات على اختلاف أشكالها وبيئات عملها محاولات تنمية السلوك المهني لدى

العاملين فيها كمدخل ملائم للتقليل من الظواهر السلبية، فالوصول الى بناء منظومة النزاهة في العمل العام يعد الهدف الأساسي في بناء مؤسسات عامة فعّالة تحظى باحترام الموظفين من خلال منظومة القيم والسلوكيات الاخلاقية، وتمكّنها من تحصين المجتمع ضد ظاهرة الفساد وتوفير الآليات الفعّالة لمعالجة آثاره بغية مساندة التحولات المختلفة وروح العصر الجديد الساري في معظم الدول وبهدف تأكيد الالتزام بأخلاقيات العمل وتقاليد الوظيفة بما يساعد علي تحقيق الكفاءة العالية في الأداء، وتمكين المشاركين من صياغة قيم للتعامل الإيجابي وتدعيم تلك القيم في الممارسات الإدارية، وكذلك خلق بيئة عمل مؤسسية تنظيمية إيجابية ومحفزة تجعل الانتماء والولاء ممارسة سلوكية للعاملين.

### الأهداف

تهدف المادة إلى تعزيز قيمة الأخلاق، وشرح فلسفة الاخلاق، واتجاهاتها في الفكر الإسلامي والمعاصر، وبيان مفهوم العمل ، وقيّمته في بناء المجتمع، والأخلاقيات المحمودّة المطلوبة في المجتمعات الإدارية، وبيان الأخلاق المرفوضة في الإطار المهني. ومن أهم الأهداف:

1. تعريف الطالب بأهمية العمل ومكانته في الحياة الإنسانية.
2. تعريف الطالب بالتلازم بين الأخلاق والعمل.
3. تعريف الطالب بمقومات أخلاقيات المهنة، وضوابطها في الإسلام.
4. تعريف الطالب بالأخلاق المهنية في الإسلام.
5. إكساب الطالب مهارة الممارسة الأخلاقية المهنية.
6. تنمية شعور الطالب بالمسؤولية الأخلاقية في الممارسة المهنية.

### الأخلاق لغة وإصطلاحاً

الأخلاق جمع خلق، ولغة السجّية والطبع وبفتح الخاء أبتداع الشئ على مثال لم يسبق إليه، ويطلق العرب على الصفات الراسخة في أعماق النفس الإنسانية. وحقيقته أن صورة الإنسان الباطنة وهي نفسه وأوصافها ومعانيها المختصة بها بمنزلة الخلق

لصورته الظاهرة وأوصافها ومعانيها (أبادي 1967م: 885). وقد عرّفها البعض بأنها: "مجموعة من المعاني والصفات المستقرة في النفس الإنسانية إما حسناً أو قبحاً" (ابن منظور، 1956م: 10، 86). وقال الرّاعب (بدون تاريخ: 297): بأنّ الخلق والخلق في الأصل واحد... لكن خص الخلق بالهيئات والأشكال والصور المدركة بالبصر، وخص الخلق بالقوى والسجايا المدركة بالبصيرة. وفي ذلك يقول الإمام الغزالي: الخلق عبارة عن حالة نفسية راسخة في النفس تصدر من الأفعال والأعمال والأقوال إما خلقاً حسناً أو سيئاً (الغزالي 1984م: 76). وعرّفه الجرجاني الخلق بأنه: عبارة عن هيئة للنفس راسخة تصدر عنها الأفعال بسهولة ويسر من غير حاجة إلى فكر وروية، فإن كان الصادر عنها الأفعال الحسنة كانت الهيئة خلقاً حسناً، وإن كان الصادر منها الأفعال القبيحة سميت الهيئة التي هي مصدر ذلك خلقاً سيئاً" (الجرجاني، بدون تاريخ: 101). وعرّفه ابن مسكويه بقوله: الخلق: حال للنفس، داعية لها إلى أفعالها من غير فكر ولا روية، وهذه الحال تنقسم إلى قسمين: منها ما يكون طبيعياً من أصل المزاج، كالإنسان الذي يحركه أدنى شيء نحو غضب، ويهيج من أقل سبب، وكالإنسان الذي يجبن من أيسر شيء، أو كالذي يفرغ من أدنى صوت يطرق سمعه، أو يرتاع من خبر يسمعه، وكالذي يضحك ضحكاً مفرطاً من أدنى شيء يعجبه، وكالذي يغتم ويحزن من أيسر شيء يناله. ومنها ما يكون مستفاداً بالعادة والتدرب، وربما كان مبدؤه بالروية والفكر، ثم يستمر أولاً فأولاً، حتى يصير ملكة وخلقاً (ابن مسكويه، بدون تاريخ: 41). وعليه يمكننا القول أن الخلق عبارة عن مجموعة المبادئ والقواعد المنظمة للسلوك الإنساني، التي يحددها الوحي، لتنظيم حياة الإنسان، وتحديد علاقته بغيره على نحو يحقق الغاية من وجوده في هذا العالم على أكمل وجه. وتعني كلمة " أخلاقيات " وفق قاموس وبستر " مقاييس التصرف أو السلوك الخلقي " ويمكن تعريف أخلاقيات العمل في المنشأة بأنها " إتجاه الإدارة وتصرفاتها تجاه موظفيها وعملائها والمساهمين والمجتمع عامة وقوانين الدولة ذات العلاقة بتنظيم عمل الشركات " وينطبق التعريف ذاته على عمل الإدارة . إن المعايير العالية للسلوك الخلقي تتطلب أن تعامل المنشأة كل طرف من هذه الأطراف

بطريقة عادلة وشريفة والإلتزام بأخلاقيات العمل يمكن قياسه بمدى ميل المنشأة وموظفيها نحو الإلتزام بالقوانين والأنظمة المرتبطة بعوامل مثل: سلامة ونوعية المنتجات وإتاحة فرص عادلة للتوظيف والممارسات التسويقية والبيعية المقبولة ، وتجنب استخدام المعلومات السرية لتحقيق مكاسب شخصية والرشوة والمدفوعات أو المقبوضات غير القانونية من شركات منافسة أو حكومات أجنبية أو أطراف أخرى بهدف الحصول على عقود عمل تجارية أو صناعية.

وتعتبر ممارسة مهنة العمل التطوعي ذات حساسية فائقة تكاد تفوق كل الأعمال الأخرى من حيث المردود والنتائج الفعلي، ومدى نجاحها من فشلها إذ يترتب على ذلك صدمة إما للمتطوع أو للمجتمع. لذا يتحتم على القائمين بأمر الإشراف المتابعة الدقيقة بشكل دوري، وتقييم الآراء من خلال الاجتماعات الدورية التي تقدم فيها التقارير، وإتاحة فرصة مناقشة المتطلبات والاحتياجات لمعرفة مدى الانجاز الذي تحقق، وما هي المعوقات التي تعوق سير العمل، واختراع طرق إزالتها. فالإلتزام بالتعهدات والجدية في العمل، والاندماج في الخدمة التطوعية لهو مطلب ضروري لكسب ثقة المجتمع ونموه بالشكل المطلوب، وهذا يتطلب صفاء النية والإخلاص بعيداً عن الاستغلال والمصالح الشخصية.

## مفهوم الأخلاق

الأخلاق تعني عادات يكتسبها الفرد نتيجة تعرضه لمؤثرات الأسرة والمدرسة والمجتمع والبيئة، وتتطبع في نفسه ويتمثلها في تصرفاته في المواقف المختلفة. ويعرفها آخرون بأنها "ما يجب عليك أن تفعله"، وبتحديد أكثر أن تعرف ما التصرف الصحيح وما التصرف الخطأ ثم تفعل ما هو صحيح ومن المؤكد أن غالبية التصرفات الخاطئة تكون واضحة مثل السرقة أو الغش أو القتل، فلا أحد يقر هذه التصرفات بالطبع، ولكن المشكلة ليست في هذه الحالات الواضحة، وإنما تكمن المشكلة في ما الذي يجب علينا



أن نفعله؟ فالسؤال الصعب حقيقة هو ما الذي يجب أن نفعله؟ ولنأخذ على ذلك بعض الأمثلة العملية على المعضلات الأخلاقية التي تواجهنا طول الوقت فمثلاً: من الصواب طبعاً أن يحافظ المعلم على الأسرار التي يبوح بها التلميذ له، ومن الصواب أيضاً أن يتعاون المعلم مع المدير فيعطيه بعض المعلومات المهمة لحسن إدارة المدرسة. فهل يجب على المعلم التمسك بالمحافظة على السر؟ أم يجب أن يتعاون مع المدير ويعطيه المعلومات التي سبق له التعهد بسريتها؟ وهل سيختلف الجواب إذا تعلق الأمر بأمن المدرسة؟ أو باكتشاف مرتكب إحدى المخالفات الكبيرة؟ ما الذي يجب أن نفعله؟! لذا يجب على المهتمين بالعمل وضع آليات لضمان تحقيق الأهداف المرجوة، وذلك من خلال الوسائل التالية:

أولاً: التواصل والاتصال بالمعنيين، خصوصاً عندما يرتبط العمل بالتنمية الشاملة.

ثانياً: رفع درجة كفاءة خطاب الدعوة.

ثالثاً: شرح نوع العمل والكفاءة المطلوبة.

رابعاً: أن يكون الاختيار بصورة صحيحة.

خامساً: تدريب العاملين وتأهيلهم على طبيعة المهام الموكلة لهم وتعميق خبراتهم وإكسابهم مهارات جديدة تحسن من أدائهم.

### أهمية الأخلاق ومكانتها في الإسلام

جاء الإسلام كرسالة أخلاقية بكل ما تعني هذه الكلمة من عمق وشمول، ويمكننا أن نقول أن الأخلاق خصيصة من خصائصه العامة، ولذا قصر رسول الله صلى الله عليه وسلم الهدف من بعثته على ذلك، فعن أبي هريرة رضي الله عنه قال: قال رسول الله صلى الله عليه وسلم: (إِنَّمَا بُعِثْتُ لِأَتَمِّمَ صَالِحَ الْأَخْلَاقِ) (أحمد في المسند: (8939) وقال ابن القيم رحمه الله: (الدين كله هو الخلق، فمن زاد عليك في الخلق، فقد زاد عليك في الدين) (مدارج السالكين، بدون تاريخ: حديث رقم: 307/2). وقد أولت السنة النبوية موضوع الأخلاق اهتماماً خاصاً ومن ذلك:

الخلق الحسن هو وصية رسول الله صلى الله عليه وسلم إلى جميع المسلمين، عن أبي ذر رضي الله عنه قال: قال لي رسول الله صلى الله عليه وسلم: "... وَخَالِقِ النَّاسَ بِخُلُقٍ حَسَنٍ" (الترمذي في سننه: حديث رقم 1987). أنه أعظم روابط الإيمان وأعلى درجاته؛ يدل على ذلك ما رواه أبو هريرة  $\tau$  أن النبي صلى الله عليه وسلم قال: (أَكْمَلُ الْمُؤْمِنِينَ إِيمَانًا أَحْسَنُهُمْ خُلُقًا) (سنن أبو داود : حديث رقم 4684). وكذلك من تخلّق بها كان من أحب الناس إلى النبي صلى الله عليه وسلم وأقربهم منه مجلسًا يوم القيامة، فعن جابر رضي الله عنه أن رسول الله صلى الله عليه وسلم قال: (إِنَّ مِنْ أَحَبِّكُمْ إِلَيَّ وَأَقْرَبَكُمْ مِنِّي مَجْلِسًا يَوْمَ الْقِيَامَةِ أَحْسَنَكُمْ أَخْلَاقًا) (الترمذي: حديث رقم 2018). كما يجعل حسن الأخلاق المسلم من خيار الناس مطلقًا، فعن عبد الله بن عمرو رضي الله عنهما أن النبي صلى الله عليه وسلم قال: (إِنَّ مِنْ خَيْرِكُمْ أَحْسَنَكُمْ أَخْلَاقًا) (البخاري: (3559) بل ان التخلق بالاخلاق الحسنة من أعظم القربات؛ فعن أبي الدرداء رضي الله عنه قال: قال النبي صلى الله عليه وسلم: (مَا شَيْءٌ أَثْقَلُ فِي مِيزَانِ الْمُؤْمِنِ يَوْمَ الْقِيَامَةِ مِنْ خُلُقٍ حَسَنٍ، وَإِنَّ اللَّهَ لَيُبْغِضُ الْفَاحِشَ الْبَذِيءَ) (سنن أبو داود: حديث رقم: 4799). كما يستطيع ان يدرك صاحب الخلق الحسن درجة الصائم القائم، فعن أبي هريرة  $\tau$  قال: قال رسول الله صلى الله عليه وسلم: (إِنَّ اللَّهَ لَيُبْلِغُ الْعَبْدَ بِحُسْنِ خُلُقِهِ دَرَجَةَ الصَّوْمِ وَالصَّلَاةِ) (الحاكم في المستدرک: 200).

وأخيرًا فحسن الخلق خير من الدنيا وما فيها؛ قال النبي صلى الله عليه وسلم لعبد الله بن عمرو: (أَرْبَعٌ إِذَا كُنَّ فِيكَ فَلَا عَلَيْكَ مَا فَاتَكَ مِنَ الدُّنْيَا: حِفْظُ أَمَانَةٍ، وَصِدْقُ حَدِيثٍ، وَحُسْنُ خَلِيقَةٍ، وَعِفَّةٌ فِي طُعْمَةٍ) (مسند أحمد،: حديث رقم: 6652). وتتم به جوامع الخيرات والبركات؛ روى النواس بن سمعان الأنصاري رضي الله عنه عن النبي صلى الله عليه وسلم قوله: (الْبِرُّ حُسْنُ الْخُلُقِ) (مسلم: حديث رقم: 2553). وقد أحسن الشاعر قولاً:

إِنَّمَا الْأُمَمُ الْأَخْلَاقُ مَا بَقِيَتْ      فَإِنْ هُمْ ذَهَبَتْ أَخْلَاقُهُمْ ذَهَبُوا

وتتميز أخلاق المهنة في الإسلام بالآتي:

- ✓ أخلاق المهنة في الإسلام مبدئية لا تبريرية.
- ✓ أخلاق المهنة في الإسلام كلية لا نسبية.
- ✓ أخلاق المهنة في الإسلام إنسانية لا مصلحة .

### الإتجاهات السلوكية والأخلاقية

لا يمكن إحداث التقدم الإجتماعي والاقتصادي في أية مجموعة بشرية، إلا بتوفر الإمكانيات المادية والروحية، والتمسك بالقيم والأخلاق، وهذا ما يسمى بأخلاقيات المهنة، ولتحقيق ما سبق، على العامل أن يتفاعل مع مجموعة من العوامل والمتغيرات في البيئة التي تساعد في تكوين الإتجاهات السلوكية للأفراد، والتي يستمدون من قيمهم وأخلاقياتهم في ممارسة العمل، فالإتجاه هنا هو سلوك مكتسب يكتسبه الفرد من خلال تفاعله مع مجموعة المتغيرات الطبيعية التي تلازمه طيلة فترات حياته والتي يكون لها دور كبير في التعبير عن قيمه ومعتقداته، ففي البيئة الأسرية تتكون الإتجاهات الأسرية للأفراد، حسب قيم وأخلاقيات الوالدين والأخوة الكبار، لذلك نجد إن تأثير السلوك الأخلاقي المفروض من سلطة الوالدين يخلق إتجاهاً سلوكياً فردياً. كما يتكون السلوك الطوعي للفرد من خلال اتصالاته وعلاقاته مع أبناء فئته العمرية حيث يستمد من هذه الجماعات إتجاهات سلوكية ذات قيمة إيجابية أو سلبية بحسب نوع المصالح المشتركة التي تجمع بين أعضاء الفريق الواحد والتي يحددها في الغالب ذلك الشخص الذي يمثل مصالحهم. من هنا نجد تختلف القيم والإتجاهات السلوكية بين فرد وآخر بحسب موقعه وسلطته ومستواه في التنظيم، وفي حجم المسؤولية الملقاة على عاتقه، ومع مدى تفاعله مع الأحداث والوقائع حيث (القبول أو الرفض)، هذا بالإضافة لمجموعة العوامل المؤثرة في البيئة الداخلية الخارجية. وعلى ما ذكر تتكون اتجاهات السلوك العام من الآتي:

1- قيم المعتقدات الدينية.

- 2- قيم الجماعة.
- 3- قيم الأسرة.
- 4- القيم الثقافية والحضارية.

### نماذج من مصادر الأخلاق

هناك مجموعة من المعايير الأخلاقية التي تقوم صلات الفرد بالآخرين. وفي هذا يرى "رد كليف براون" أن الأفراد في الغالب يتصرفون بالأسلوب الذي يرون أنه يتفق مع القيم المرجعية للجماعة التي ينتمون إليها ، خاصة اذا ما توقعوا أن هذا التصرف أو السلوك سوف يؤدي إلى كسب رضا الجماعة والمحافظة على تماسكها أما الأسباب الرئيسية التي تدفع الفرد العامل إلى الانضمام للجماعة فمن أهمها شعور ذلك الفرد بأن القوانين الحكومية واللوائح المنظمة لعمل الشركة لا توفر له الحماية الكافية لحقوقه وبالتالي فهو يرى، الانتماء لجماعة تحميه ربما تعوض له ذلك التقصير في قوانين العمل ذات العلاقة. ومن أهم مصادر القيم الأخلاقية:

### التعاليم الدينية:

يمثل الدين أحد المصادر الهامة التي يستمد منها الفرد قيمه الأخلاقية لأن الدين هو المؤسسة الوحيدة التي تقوم سلوك الفرد في كافة مجالات الحياة ، ويتكون القيم التي تتصل بالعمل من النية والمسؤولية الفردية والجزاء والوفاء بالعهد، وهذه الأسس هي التي يقوم عليها النظام الأخلاقي في الإسلام، ولعل الجانب الأخلاقي في الأديان السماوية يقوم على نمطين أساسيين، وهما:

1- الناحية النظرية، وهي التي تشكل الأساس في بناء النظرية الفلسفية في الأخلاق مثل البحث عن الطبيعة الإنسانية، ومعرفة مصادر الإسلام في المسؤولية الخلقية وكيفية التكيف مع السلوك الإنساني.

2- التطبيق العملي للقواعد السلوكية، وهو مجموعة الفضائل التي يكون المجتمع بها فاضلاً.

مما سبق يتضح لنا أن الإيمان أساساً مهماً من أسس الأخلاق، وأن هناك ارتباطاً وثيقاً بين الإيمان وبين السلوك الأخلاقي. وأما بالنسبة للأساس العلمي للأخلاقيات فإن الإسلام قد حدد للإنسان إطاراً أخلاقياً على أساس تصوره للكون والحقائق الموجودة فيه، فالإسلام يربي المسلم تربية عقلية تقوم على العلم والمعرفة لتوجيه طاقات الإنسان إلى البحث عن الحقيقة المثالية.

**الإلتزام الذاتي:** ويقصد أن يكون المتطوع على قدر عالي من الإلتزام الأخلاقي في تنفيذ ما يؤكل عليه من المهام، فجانِب الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر من المعاني النبيلة لأنهما يقومان على مبدأ الامتثال لأوامر المولى عزّ وجلّ، كما يعتمدان على الإلتزام على الجانبين الفطري والروحي.

**المسؤولية الذاتية:** ويقصد بها تحمل الشخص مسؤولياته أمام الله سبحانه وتعالى، وأمام ضميره وأمام المجتمع، وطبقاً لمقاصد الشريعة الإسلامية فإن المسؤولية تقوم على الحرية في الأداء، وأن يكون المسئول كامل الأهلية، لأن المسؤولية تقوم على مبدأ الإلتزام الشخصي. وفي إطار مفهوم المسؤولية في الإسلام هناك ثلاثة أنواع، وهي:

- 1- المسؤولية الدينية: وهي الإلتزام أمام الله عزّ وجلّ بأداء شعائره العبادية والتعبدية.
- 2- المسؤولية الأخلاقية: وهي الإلتزام الشخصي من حيث الأوامر والنواهي.
- 3- المسؤولية الإجتماعية: وهي الإلتزام تجاه الآخرين، وما يفرضه المجتمع من قواعد يساعد في القضاء على الأمراض النفسية.

الجزاء: أن يدرك في مسؤوليته الأخلاقية بأن هنالك جزاء ديني وآخرى وهي ثلاثة أنواع:

- 1- الجزاء الأخلاقي: أن يمتلك قناعة رضا الذات الذي يزيد من مهاراته الاتقانية، فالجزاء الأخلاقي يتمثل في ذلك الشعور الذي يعيد تثبيت القانون المنتهك، ولا يتأتى إلا بالتوبة والعمل الصالح.

2- الجزء القانوني: يرتبط الجزء القانوني بارتكاب المخالفات، وهذا في حد ذاته مفسدة فهذا النوع من الجزء لدفع المفسد الخلقية والإصلاح وإثارة المودة والسلام بين الناس للحفاظ على مقومات الحياة المختلفة.

3- الجزء الإلهي: يختلف الإلهي النوعين السابقين حسب الفطرة الطبيعية، وقد جاء في القرآن الكريم الجزء في شكلين هما:

الأول: الجزء الدنيوي، وهذا يشمل الجانب المادي والمعنوي.

الثاني: الجزء الآخروي، وهو إما في الجنة أو في النار.

**رقابة الضمير:** تعتبر الإلتزام الأخلاقي للأفراد والجماعات هي شكل من أشكال الرقابة الذاتية يطبقها الفرد على سلوكه الخاص، وتختلف محاسبة النفس بين الشخص السوي، الشخص غير السوي، فالسوي أكثر التزاماً بالمبادئ والقيم الأخلاقية، وبالتالي فإنه لا يشعر بأهمية محاسبة الذات بقدرما يعمل على تحقيق رغباته بكل سهولة ويسر، أما الشخص غير السوي فإنه يواجه عدة صراعات نفسية لا تتفق مع المبادئ الأخلاقية السامية، وهذا الخرق يفسر انتهاك للقواعد الأخلاقية.

**العدالة الإدارية:** ويقصد بذلك أن على المتطوع الذي يعتلي الهرم الإداري ان يعامل موظفيه بحسن النية، وأن يقيم أداءهم على أساس الكفاءة والإنتاجية ودون تحيز إلى جانب دون الآخر، لأسباب تتعلق بالقرابة أو الدين أو الجنس أو الإتجاه السياسي، لأن التفرقة والتحيز في تقييم الأفراد ينظر إليها على أنها سلوك غير أخلاقي.

**الإستقامة:** ويقصد بذلك اختيار السلوك الأخلاقي في اتخاذ القرارات، وإصدار التعليمات وتوزيع الأعباء بصورة تتال الرضا الوظيفي، والإعتراف بالمسؤولية الإجتماعية تجاه الموظفين. فالمسؤول مهما كان مركزه وسلطته في المنشأة يجب أن يتعامل مع أعضاء التنظيم بالموضوعية لتحقيق أهداف المنشأة.

**القوانين والأنظمة:** تعتبر القوانين والأنظمة من المصادر الرئيسية التي توجه عمل الإدارة في المنشأة، ومن أهم القوانين التي تساعد أعضاء التنظيم في تنفيذ سياسة المنشأة توفر السلوك الأخلاقي.

وسائل اكتساب الأخلاق وتقويمها: إِنَّ الأخلاق من حيث الجملة يمكن اكتساب الحسن منها والتخلي عن قبيحها، وتقويمها وتعديلها وفق القواعد الأصولية في الفقه الإسلامي على ضوء توفير القدرة والأهلية، لقوله تعالى: {وَنَفْسٍ وَمَا سَوَّاهَا فَأَلْهَمَهَا فُجُورَهَا وَتَقْوَاهَا قَدْ أَفْلَحَ مَنْ زَكَّاهَا} (الشمس: 7-9). ومع هذا فإن الناس يتفاوتون في مقدار أهليتهم وقدرتهم لاكتساب الأخلاق أو تقويمها أو تعديلها نظراً لاختلاف مداركهم العقلية. وفي هذا السياق يمكن تقويم الأخلاق أو اكتسابها بالآتي:

\* تقليل آثار الغضب وعدم المضي في تنفيذ مقتضاها لقوله تعالى: {الَّذِينَ يُنْفِقُونَ فِي السَّرَّاءِ وَالضَّرَّاءِ وَالْكَاطِمِينَ الْغَيْظَ وَالْعَافِينَ عَنِ النَّاسِ وَاللَّهُ يُحِبُّ الْمُحْسِنِينَ} (آل عمران: 134)، فالمطلوب هنا السيطرة وليس الاستئصال كلية كما جاء في الحديث الشريف: "ليس الشديد بالصرعة إنما الشديد من يملك نفسه عند الغضب".

\* التهذيب وعدم الاستغلال، فلا يجوز للشجاع أن يستخدم شجاعته في الاعتداء على الآخرين وقتل الأبرياء، فإذا أردنا أن نقوم الأخلاق يجب علينا أن نكافح الأمراض النفسية التي تدعو للانحراف والظلم والفساد والقهر، لقوله تعالى: {يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَبْطُلُوا صَدَقَاتِكُمْ بِالْمَنِّ وَالْأَذَى كَالَّذِي يُنْفِقُ مَالَهُ رِئَاءَ النَّاسِ وَلَا يُؤْمِنُ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ فَمَثَلُهُ كَمَثَلِ صَفْوَانٍ عَلَيْهِ تُرَابٌ فَأَصَابَهُ وَابِلٌ فَتَرَكَهُ صَلْدًا لَا يَقْدِرُونَ عَلَى شَيْءٍ مِّمَّا كَسَبُوا وَاللَّهُ لَا يَهْدِي الْقَوْمَ الْكَافِرِينَ} (البقرة: 264)، وفي الحديث الشريف: عن أبي موسى الأشعري رضي الله عنه قال: سئل رسول الله صلى الله عليه وسلم عن الرجل يقاتل شجاعة ويقاتل حمية ويقاتل رياءً أي ذلك في سبيل الله؟ فقال: "من قاتل لتكون كلمة الله هي العليا فهو في سبيل الله" (رواه البخاري ومسلم).

\* استبدال الخلق الذميمة بالحسن، كاستبدال الكذب بالصدق، والغدر بالخيانة بالوفاء والأمانة، والظلم والعدوان بالعدل والإنصاف.

وفي إطار هذه الأهمية هنالك وسائل أخرى كثيرة لتقويم السلوك منها:

1. العلم : ويقصد به معرفة اكتساب الأخلاق في الإسلام، وقد كفى الإسلام المسلم البحث والاستنباط والاستقراء في التمييز بين ما هو خلق حسن وخلق سيء.
2. الإيمان بالله والتقوى.
3. الالتزام بمقتضى الأخلاق السامية التي هي إحدى ثمرات الإيمان لقوله تعالى: {خُذِ الْعَفْوَ وَأْمُرْ بِالْعُرْفِ وَأَعْرِضْ عَنِ الْجَاهِلِينَ} (الأعراف:199).
4. الاهتمام الكامل بتقوية معاني العقيدة الإسلامية في النفس، لقوله تعالى {وَلَا يَحْزُنكَ قَوْلُهُمْ إِنَّ الْعِزَّةَ لِلَّهِ جَمِيعاً هُوَ السَّمِيعُ الْعَلِيمُ} (يونس:65).
5. التواضع مع الله ومع الآخرين لقوله تعالى: (أَلَا بِذِكْرِ اللَّهِ تَطْمَئِنُّ الْقُلُوبُ) (الرعد:28).
6. ممارسة الأعمال الطيبة التي قد تؤدي إلى تزكية النفس، لقوله تعالى: {قَدْ أَفْلَحَ مَنْ تَزَكَّى} (الأعلى:14)، ومن الأعمال التي تساعد في تقويم الأخلاق، ممارسة الشعائر العبادية والتعبدية وفعل الطاعات المفروضة والأمر بالمعروف والنهي عن المنكر، والابتعاد عن الأمراض السيكولوجية كالبخل والحقد والحسد والكذب والكبر وقول الزور..... وغيرها.
7. مخالطة المؤمنين الذين يتصفون بالأخلاق الحسنة واجتناب مجالس المنافقين.
8. اتخاذ القدوة الحسنة وخير القدوة على الإطلاق رسولنا محمد صلى الله عليه وسلم لقوله تعالى: {لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ لِّمَن كَانَ يَرْجُو اللَّهَ وَالْيَوْمَ الْآخِرَ وَذَكَرَ اللَّهَ كَثِيرًا} (الأحزاب:21).



9. ترك البيئة الفاسدة.

10. الترغيب بأهمية القيم السلوكية التي كثيراً ما تحاك بالأنفس لقول صلى الله عليه وسلم: "إن من خياركم أحسنكم أخلاقاً"، وحديث أبو هريرة رضي الله عنه قال: سئل رسول الله عن أكثر ما يدخل الناس الجنة فقال: "تقوى الله وحسن الخلق" (النيسابوري 1418هـ: ج3: حديث رقم: 3288).

11. الترهيب تجاه السلوك السيئة قال صلى الله عليه وسلم: "ما من شيء أثقل في ميزان المؤمن يوم القيامة من خلق حسن وإنَّ الله ليبغض الفاحش البذئ"، وقال صلى الله عليه وسلم: "ليس المؤمن بالطعان واللعان ولا الفاحش ولا البذئ" (العسقلاني 1413هـ: 3563).

12. البر والإحسان إلى الخير: عن النواس بن سمعان الأنصاري رضي الله عنه قال سألت رسول الله صلى الله عليه وسلم عن البر والإثم فقال: "البر حسن الخلق والإثم ما حاك في صدرك وكرهت أن يطلع عليه الناس" (رواه مسلم). فالبر هنا الصدق واللفظ وحسن المعاشرة والتعايش وهو من مجامع مكارم الأخلاق.

13. أن يتأسى المؤمن بشمائل رسول الله صلى الله عليه وسلم ومكارمه رجاء ثواب المولى عزَّ وجلَّ ورحمته في الدنيا والآخرة، قال ابن كثير (بدون تاريخ: ج1: 231): "إنَّ الأصل في التأسي هو الأخذ بأقوال وأفعال وأحوال رسول الله صلى الله عليه وسلم".

14. النشأة في البيئة الأسرية الصالحة لبناء الشخصية السوية والمدرسة لغاية وجودها حتى يستطيع كل فرد أن يتفاعل مع حاجياته الداخلية (الغرائز) والعالم الخارجي، (الموضوعات)، فالبيئة والأسرة تلعبان دوراً كبيراً في توجيه سلوك الفرد إما إيجاباً أو سلباً، ومن العوامل المؤثرة في هذا المضمون:

\* الأسرة وتكوينها الاجتماعي

## \* المحيط الثقافي والحضاري

\* علاقة الفرد بالآخرين سواء كانوا في البيت أو المدرسة أو المجتمع

\* العوامل الوراثية ويقول الرسول صلى الله عليه وسلم: "كل مولود يولد على الفطرة فأبواه يهودانه أو ينصرّانه أو يمجّسانه" (صحيح مسلم).

## أخلاقيات مهنة العمل

جاءت الرسائل السماوية لتحقيق هدف الاستخلاف للإنسان على هذه البسيطة ورقية على جميع المستويات المادية والمعنوية والروحية والجسدية، ويعمرها بالفضائل والقيم والمعاني النبيلة من خلال قيامه بوظائف الخلافة والتي منها العبودية لله عز وجل. فالشريعة الإسلامية تمتاز عن غيرها من الشرائع الأخرى بشمولها وعمومها وأصالتها أيضاً حوت كل ما جاءت به الشرائع السابقة من تعاليم دينية وقيم أخلاقية وأحكام شرعية وصفت بالعالمية. فالمقاصد الشرعية هي عبارة عن نظرية متكاملة الأبعاد ترسم للإنسان منهجاً شاملاً لجميع تفاصيل حياته وعلاقاته بما حوله من الموجودات وارتباطه بخالقه وبذاته. من هنا يتضح لنا أنّ الأخلاق الإسلامية ونعني بها جميع محامد الأخلاق كالأقوال والأفعال والأعمال التي يجب أن تقوم على أصول وقواعد وفضائل وآداب مرتبطة ارتباطاً وثيقاً بالعقيدة الإسلامية، من خلال منابعها ومصادرها الأساسية، والتي هي القرآن الكريم والسنة النبوية الشريفة. فالأخلاق الإسلامية ليست جزءاً من الدين بل هي جوهره وروحه، ولعلّ هذا المعنى هو المقصود بالحديث المعروف المروي عن الرسول صلى الله عليه وسلم: "إنّما بعثت لأتمّم مكارم الأخلاق" (الترمذي، بدون تاريخ: حديث رقم: 345)، والآخر المروي عنه صلى الله عليه وسلم أيضاً: "بعثت بمكارم الأخلاق ومحاسنها" فالشريعة بكل تفاصيلها الغرض منها سمو الإنسان ورفقته ووصوله إلى درجة العبودية التي تحقق له السعادة في الدنيا ومن ثمّ الأجر والثواب في الآخرة. والمستعرض للتصنيف الموضوعي للقرآن الكريم يجد فيه أكثر من ( 100 ) آية تتحدث

عن المهنة والعمل، منها: قوله سبحانه وتعالى: ( قَالَ اجْعَلْنِي عَلَى خَزَائِنِ الْأَرْضِ إِنِّي حَفِيظٌ عَلِيمٌ ) (يوسف : 55 )، وقوله سبحانه وتعالى: (إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ ) (القصص: 26 )، وقوله سبحانه ( وَآخَرُونَ يَضْرِبُونَ فِي الْأَرْضِ يَنْتَعُونَ مِنْ فَضْلِ اللَّهِ ) (المزمل : 20 ) والاهتمام بأخلاق المهنة ينطلق من مفهوم قول الله سبحانه (وَنَزَّلْنَا عَلَيْكَ الْكِتَابَ تِبْيَانًا لِّكُلِّ شَيْءٍ وَهُدًى وَرَحْمَةً وَبُشْرَى لِلْمُسْلِمِينَ) (النحل: 89)، فالقرآن الكريم بيّن ما يحتاجه الناس في حياتهم ، وهذا يدلّ على ضرورة ربط العمل بمبادئ الإسلام، لأن مبادئ الإسلام جاءت بما فيه صلاح الخلق في معاشهم ومعادهم.

لا يتوقف أمر أخلاقيات العمل عند المدارس والجامعات بل يأخذ الأمر بعدا اكبر في الحياة العملية سوا في القطاع العام أو القطاع الخاص. وتلقى أخلاقيات العمل اهتماما كبيرا فنجد أكثر الجامعات تدرس مادة في أخلاقيات العمل والإدارة، في حين نجد أن أخلاقيات العمل تجد جذورها بالفعل منذ الدراسة الابتدائية و ذلك بان ينشأ الطالب على الغش في الامتحانات أو نقل الواجبات هي عملية لا يصح أن يقوم بها الشخص السوي ويتم التعامل مع هذا الأمر بصرامة، وبذلك يعتاد الطالب على احترام حقوق الآخرين في ابسط الأشياء مثل الانتظار ففي الطابور والالتزام بقواعد المرور، فهذه الأشياء البسيطة تؤخذ بجدية شديدة جداً، وبالتالي يترعع الطالب وهو يحترم فضيلة الصدق والعدل والأمانة وأداء الواجب وهذه هي محاور أخلاقيات العمل.

فالمعلم من أهم مدخلات العملية التعليمية وأخطرها أثراً في تربية النشء، فهو بالتالي يحدد نوعية مستقبل الأجيال وحياة الأمة ... لأن أي إصلاح مستهدف للأمة، أو تعديل مسارها بغية تقدمها إنما ينطلق من البصمات التي يتركها المعلم على سلوكيات طلابه وأخلاقهم وعقولهم وشخصياتهم، فمهما تطورت مناهج التعليم وشيدت المدارس وجهزت بأحدث الأدوات والتجهيزات التكنولوجية، فإن ذلك لن يجدي نفعاً في بناء المجتمع، ما لم يكن هناك معلم قدير يعد قدوة للتلاميذ والمجتمع.

ومن المعلوم أن للعملية التعليمية محاور أساسية تركز عليها وتكتمل بها ويبقى المحور الأهم بينها المعلم الذي تدور حوله الأسس ويتوقف نجاحها عليه، ولأن للمعلم هذا الدور العظيم والمؤثر فإن الاهتمام بتطويره والحرص على نجاح الدور الذي يقوم به من الأولويات التي تحرص وزارة التربية والتعليم على إعطائها الاهتمام الأكبر ذلك أن متطلبات إستراتيجية إعداد المعلم تتحدد من خلال مفهوم حديث ينظر إلى التعليم كمهنة نامية، تمسك في يدها بزماء تقدمها، وتدخل في منافسة متكافئة مع المهن الأخرى المعترف بها في المجتمع... ولا يخفى على أحد بأن التربية تعد ضرورة اجتماعية وفردية فلا يستطيع الفرد أن يستغني عنها ولا المجتمع، وكلما ارتقى الإنسان في سلم الحضارة كلما زادت حاجته إلى التربية باعتبارها حقا من حقوقه؛ ولذلك يعد المعلم المنطلق والقوة باعتباره موضع تقدير المجتمع، واحترامه وثقته. وبهذا حري عليه أن يكون في مستوى هذه الثقة، وذلك التقدير والاحترام، ويحرص على ألا يؤثر عنه إلا ما يؤكد ثقة المجتمع به واحترامه له. والمعلم قدوة لطلابه خاصة وللمجتمع عامة، وحريص على أن يكون أثره في الناس حميداً باقياً؛ لذلك فهو يتمسك بالقيم الأخلاقية، والمثل العليا ويدعو إليها وينشرها بين طلابه والناس كافة، ويعمل على شيوعها واحترامها ما استطاع إلى ذلك سبيلا. كما يجب على المعلم أن يدرك أن احترام قواعد السلوك الوظيفي والالتزام بالأنظمة والتعليمات وتنفيذها والمشاركة الإيجابية في نشاطات المدرسة وفعاليتها المختلفة، أركان أساسية في تحقيق أهداف المؤسسة التعليمية.

فالمجتمعات بغض النظر عن تقدمها أو تأخرها تحتضن كثيرا من المهن كالطب والمحاماة والقضاء والصحافة والتعليم، وغيرها في سلم المهن. والمتتبع لموقف المجتمعات من هذه المهن يلاحظ أن كل مهنة تلتزم بأخلاقيات يؤمن بها أصحابها الذين يعتزون بها ويسلكون بمقتضاها ويعملون على ترسيخها وتعميقها لدى المنتمين إليها منطلقين من إيمانهم بأهداف المهنة وأدوارها التي تحقق طموحات المجتمع في التحديث و الرقي. وقد تختلف المجتمعات في موقعها من المهن السائدة في المجتمع في ضوء فلسفتها الاجتماعية وأهدافها التي تجسد مبادئ المهن، ومنها تحديد الموقف من

مهنة التعليم وأخلاقياتها وقيمتها. وبحدود أخلاقيات مهنة التعليم فقد تبنى كل مجتمع قواعد ومعايير تعبر عن هذه الأخلاقيات وتوصيفها، وفي الوقت نفسه تعد معايير سلوك أفراد المهنة.

### التعريف الاصطلاحي لأخلاق المهنة

مجموعة القيم والنظم المحققة للمعايير الايجابية العليا المطلوبة في أداء الأعمال الوظيفية والتخصصية، وفي أساليب التعامل داخل بيئة العمل، ومع المستفيدين، وفي المحافظة على صحة الإنسان وسلامة البيئة.

### مفهوم مهنة العمل

المهنة في اللغة: تعني الحِذْقُ بالخدمة والعمل ونحوه، (الرازي، بدون تاريخ، 638). أما اصطلاحاً: فإنها: (مجموعة من الأعمال تتطلب مهارات معينة يؤديها الفرد من خلال ممارسات تدريبية) (السكرانة، 27).

والعمل لغةً: المهنة والفعل (ابن منظور، مادة: (ع م ل)). أما اصطلاحاً هو كل نشاط جسمي أو عقلي يقوم به الإنسان بهدف الإنتاج في مؤسسة حكومية أو خاصة، أو في حرفة أو مهنة) (الحياري، بدون تاريخ: 9).

المهنة كلمة ذات مدلول وصفي تشير إلى مجموعة من السمات الأساسية التي تتصف بها كثير من المهن مثل الطب والمحاماة وتتطلب درجة عالية من المهارة القائمة على المعرفة المتخصصة. ويعرفها: Blackington "بأنها عمل منظم يقتنع به الإنسان ويحاول أن ينهض من خلاله بمطالب وظيفية محددة" أو هي: "عمل مهني راقى يتطلب نوعاً من القدرات الفنية التي يمكن تحقيقها عن طريق إعداد مهني خاص يشمل علي إعداد أكاديمي و تدريب عملي". وهي تختلف عن مفهوم الحرفة التي هي: "عمل يدوي يمارسه العامل إما في ورشة يمتلكها أو في ورشة يملكها شخص آخر أو في مؤسسة أو

شركة ولا يحتاج إلي إعداد مسبق بل من خلال تدريب قصير."ويرى بعض المربين ضرورة توفر في مهنة التعليم منظومة معايير هي:

\* ثقافة عامة ومتخصصة ومهنية تشكل أساسا معرفيا وقاعدة علمية تشتمل على معلومات نظرية وتطبيقية.

\* تكوين مهني يؤمن التفاعل المستمر قبل الخدمة وأثناءها مع المستحدثات و التقنيات الجديدة ذات العلاقة.

\* احتراف مهني منظم تصبح فيه المهنة حياة دائمة للعمل و النمو.

\* أخلاقية مهنية تتضح فيها الواجبات والحقوق والأنماط السلوكية لأخلاقيات المهنة التي يلتزم بها جميع الممارسين للمهنة.

\* التمتع لمن ينتمي للمهنة بقدر من الاستقلالية.

\* توجه نحو خدمة المجتمع والترفع عن الاستغلال و الكسب.

### مصادر الأخلاق المهنية

يمكننا أن نحصر المصادر التي تتخذ على أساسها القرارات المهنية ذات الطبيعة المتعلقة بالأخلاق والسلوك في ثلاث منظومات أساسية وهي :

• منظومة القيم الخاصة بالفرد طبقاً لتربيته وتكوينه ودرجة تدينه وهي دائما ماتكون مكتسبة.

• منظومة القيم السائدة في المجتمع بصفة عامة.

• لوائح آداب المهنة التي تصدرها النقابات والتنظيمات المهنية، والتي تضع القواعد

المناسبة لممارسات السلوك عند قيام المهنيين بالتزاماتهم تجاه الأطراف

المختلفة(العملاء، الزملاء، المرءوسين، المجتمع، المهنة)، وهذه قد تختلف من بلد لآخر لكنها تتفق في المبادئ العامة.

### أخلاقيات العمل في الإسلام

اهتم الإسلام بالجانب الأخلاقي، وحدد قيماً وقواعد أخلاقية لكل جانب من جوانب الحياة، وقد اهتم المسلمون بتلك التعاليم الأخلاقية الإسلامية، وعملوا على تطبيقها في كافة جوانب حياتهم، فكانت من أهم عوامل ازدهار حضارتهم، كما واكب ذلك الاهتمام اهتمام مماثل من جانب المفكرين عامة والتربويين خاصة، فصنفوا العديد من الرسائل والدراسات التي عنيت بأخلاق المعلمين والمتعلمين وآدابهم على السواء، تلك الأخلاق التي تستمد من الإسلام ونظرته الشاملة للإنسان والكون والحياة. والتعليم يعد ضرورة من ضرورات الحياة المعاصرة؛ إذ أن العلم طريق التقدم والنهضة والتفوق. ولقد استطاعت المجتمعات التي قامت على أساس من العلم أن تحصل على التفوق العلمي الذي مكنها من تلبية احتياجات شعوبها، لأنها اهتمت بالعلم ورفعت من شأنه وعملت على تطويره. يوجد تناقض بين أخلاقيات العمل النبيلة التي يدعو لها القرآن الكريم و الحديث الشريف و بين التطبيق العملي و اليومي لبعض تلك الأخلاقيات الإسلامية حول العمل.لذلك فإن أخلاقيات العمل في الإسلام وما تدعو إليه الحكمة العربية والإسلامية المحلية التقليدية هي مبادئ متلازمة ومتوافقة مع بعضها البعض ولا يجب أن تكون متناقضة. فأخلاقيات العمل في الإسلام مرتبطة ارتباطاً أساسياً وعضوياً ومنطقياً بالعمل المدني والدنيوي اليومي بدأ بالتعامل اليومي مع الآخرين، وإجادة العمل الوظيفي، وممارسة الأخلاق الإنسانية السوية، وانتهاء بالتمسك بالقوانين خلال الممارسة الاجتماعية المدنية اليومية في المجتمع الإنساني المدني. هناك حالة مماثلة في تاريخنا كعرب , الم تسمع عن العرب قبل وما كانوا فيه من فساد في الاعتقاد وعبادة للأوثان وانتشار لردائل كثيرة. ولكنك في نفس الوقت تعلم أن الرسول صلى الله عليه وسلم كان يسمى الصادق الأمين من قبل البعثة وكان ذلك محموداً لديهم. كذلك من المعلوم أن

صفة الكرم كانت محمودة لديهم وكذلك صفة الصدق. وكذلك صفات الشهامة والوقوف بجانب الضعيف.

وخلاصة القول، هو أن الأخلاق الحميدة مثل الصدق والأمانة والوفاء بالوعد وعدم الغش وعدم الخداع هي من الأمور المحمودة عند المجتمعات المتقدمة. وقد لاحظ أن هذه الأخلاقيات هي أخلاقيات العمل الأساسية. قد يكون الدافع للالتزام بالأخلاق مختلفاً من شخص لآخر فهذا يعتبرها جزءاً من الدين وهذا يعتبرها أمراً محموداً وهذا يخاف أن يحتقره الآخرون وهكذا. ولكن على أي حال لن تجد مجتمعا يفتخر بكونه مجتمعا كذابا ولا يعترف بالأمانة. لماذا؟ لأن كل المجتمعات تعلم أن هذه صفات سيئة لا يُمدح عليها الإنسان بل يُذم. وبالتالي فأخلاقيات العمل الأساسية هي فضيلة عند كل المجتمعات الإنسانية.

وبما أننا نعيش في مجتمع إسلامي، فإن الفكر الذي يعكس حياتنا الثقافية في المجال التعليمي، هو الفكر التربوي الإسلامي بكل أصوله وركائزه ومحدداته ومقوماته وأساليبه ؛ ذلك أن الفكر الإسلامي مبني على هدي القرآن الكريم والسنة النبوية المطهرة، ولكي يحقق الفكر الإسلامي أهدافه، يجب أن يصاحبه تطبيق تربوي، وهذا التطبيق إنما يكون بالتربية التي تعتمد على منطلقات هذا الفكر ومسلماته ومبادئه وتترجمه إلى واقع حي؛ ولذلك فقد رفع الإسلام من شأن المعلم، وجعل له منزلة كبيرة تقترب من منزلة الأنبياء عليهم صلوات الله وسلامته، ورفع درجة العلماء إلى أعلى الدرجات، قال تعالى: " يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ" (المجادلة:11). ويقابل تلك المنزلة التي يحظى بها المعلم في المجتمع الإسلامي مسؤوليات يفرضها عليه ذلك المجتمع، أهمها مسؤوليته تجاه تلامذته، فالتلاميذ في أي فصل دراسي إنما هم رعية والمسئول عنها هو المعلم.



ومن هذا المنطلق فإن الفكر التربوي الإسلامي قد أوجب على المعلم الالتزام بأخلاق وآداب مثالية عالية، تشمل جميع جوانب حياته وتحيط بها، وتحكم مهنة التعليم وكل من امتهنها، كما تنبع منها مسؤوليات المعلم أولاً، ثم الصفات الخلقية التي لا بد أن تتوفر في المعلم والمربي المسلم حتى تكون نبراساً لكل من لهم شرف الانتساب لمهنة التعليم، ذلك أن الجانب الخلقي في شخصية المعلم شرط ضروري لنجاحه في تأثيره على تلامذته، فمن أهم مسؤولياته تجاههم غرس القيم الخلقية الحسنة في نفوسهم. فالتلاميذ لا يأخذون العلم والمعلومات عن المعلمين فحسب، بل إنهم يقتبسون من أخلاقهم ويتأثرون بسلوكهم. ولذلك فإن المعلم في حاجة ماسة إلى الصفات الخلقية الطيبة حتى يؤثر في تلامذته وينجح في مهنته، حيث أن هناك مسؤوليات وواجبات على المعلم أن يلتزم بها نحو ربه وخالقه أولاً ونحو نفسه وتجاه مهنته وتلامذته والمستفيدين منه، وزملائه في العمل، وكذلك تجاه المسؤولين وأولياء الأمور والمجتمع بشكل عام منها:

1. أن يقصد باشتغاله بالعلم وجه الله تعالى.
2. أن يكون المعلم نظيفاً في جسمه وملبسه، أنيقاً في هيئته، طيباً في رائحته، جميلاً في مظهره.
3. أن يكون متواضعاً. قال رسول الله صلى الله عليه وسلم: "وما تواضع أحدًا لله إلا رفعه".
4. أن يكون قدوة حسنة لتلامذته في كل شيء، حيث يطالب الغزالي المعلم بأن يكون عاملاً بعلمه فلا يكذب قوله فعله.
5. أن يعامل التلاميذ بالحسنى واللين والرفق، وأن يجريهم مجرى بنييه في الشفقة عليهم.
6. أن يسعى في مصالح الطلبة وجمع قلوبهم، ومساعدتهم بما تيسر له من جاه ومال عند قدرته على ذلك.

7. أن يكون لدى المعلم القدرة على تنمية قدراته باستمرار، لازدياد فعاليته سنوياً، وذلك بعدم الاكتفاء بتكرار الخبرات السابقة.

### المهنة وشروطها في الإسلام:

**أولاً: أن تكون مباحة:** الكسب المباح هو الذي يبارك الله للإنسان فيه. و لأن المباح هو الطيب الذي أباحه الله لنا بقوله تعالى: (يَسْأَلُونَكَ مَاذَا أُحِلَّ لَهُمْ قُلْ أُحِلَّ لَكُمْ الطَّيِّبَاتُ) (المائدة: 4). وعكس المباح الحرام، فيشترط في الوظيفة أن تخلو من الحرام، فلا يجوز العمل بالربا مثلاً؛ لأنه محرم يقول الله تعالى: (يَمْحَقُ اللَّهُ الرِّبَا) (البقرة: 276)، لأن العمل وسيلة للكسب والمعيشة، والمعيشة وسيلة لعبادة الله تعالى، وإن الله أمر المؤمنين بما أمر به المرسلين، قال تعالى: (يَا أَيُّهَا الرُّسُلُ كُلُوا مِنَ الطَّيِّبَاتِ وَاعْمَلُوا صَالِحاً إِنِّي بِمَا تَعْمَلُونَ عَلِيمٌ) (المؤمنون: 51)، وقد أخبر النبي صل الله عليه وسلم في الحديث عن أبي هريرة رضي الله عنه: "الرجل يطيل السفر أشعث أغبر، يمدُّ يديه إلى السماء: يا رب يا رب. ومطعمه حرام، ومشربه حرام، وملبسه حرام، وغُدِّي بالحرام فأنى يستجاب له" (رواه مسلم: 1015)

**ثانياً: أن تكون نافعة:** الهدف الأساس من الوظيفة أن ينفع الإنسان نفسه، ومجتمعه، وبلده، والمنافع لها أبواب كثيرة؛ منها الاجتماعية، والاقتصادية، والأخلاقية، وبالطبع لا خير في وظيفة لا نفع فيها، فوقت الإنسان ثمين، وليس من الحكمة والعقل تضييعه في عملٍ لا فائدة فيه، فلا عمل إذا دون فائدة تعود للمجتمع ناهيك عن أن تكون الوظيفة ضارةً له ولل بشرية. والضرر المعني يشمل الضرر المعنوي والأخلاقي والحسي؛ فالضرر المعنوي هو الإضرار بعقيدة الإنسان وفكره، والضرر الأخلاقي هو إفساد أخلاق المجتمع والضرر الحسي هو الإضرار بالجسد والصحة، كزراعة المخدرات أو تصنيعها، أو صناعة المنتجات الضارة بالصحة كالأدوية المقلدة والمغشوشة، أو تسويقها (من كتاب أخلاقيات المهنة د. عصام الحميدان) فإذا تضمنت الوظيفة ضرراً متيقناً على النفس، أو المجتمع، أو البلد، حرمت؛ لأن الضرر منصوصٌ على تحريمه في الشرع، في قوله صلى الله عليه وسلم: "لا ضرر ولا ضرار" (رواه الدارقطني: حديث رقم: 77/3)، وقوله

عليه أفضل الصلاة والسلام: " من ضارّ ضارّ الله به" ( رواه أحمد ( 453/3 ) وأبوداود (315/3) والترمذي (332/4) وابن ماجه (785/2).

**ثالثاً: الوفاء بالعقد:** يقول سبحانه وتعالى: (يا أيها الذين آمنوا أوفوا بالعقود) (المائدة:1)، ويقول عز وجل ( وأوفوا بالعهد إن العهد كان مسؤولاً) (الإسراء:34)، وقد جاء في قوله صلى الله عليه وسلم: " المؤمنون عند شروطهم" ( رواه الترمذي وصححه)، هذا ما لم يتضمن العقد محرماً، فإن كان محرماً فلا يجوز حينئذ الالتزام به، ومن الوفاء بالعقد توفية الأجير أجره تاماً حسب الاتفاق، لقوله عليه الصلاة والسلام ( ثلاثة أنا خصمهم يوم القيامة: رجل أعطى بي ثم غدر، ورجل باع حراً فأكل ثمنه ورجل استأجر أجيراً فاستوفى منه ولم يعطه أجره ) (رواه البخاري).

### واجبات المعلم المهنية

\* على المعلم أن يكون مطلعاً على سياسة التعليم وأهدافه ساعياً إلى تحقيق هذه الأهداف المرجوة وأن يؤدي رسالته وفق الأنظمة المعمول بها.

\* الانتماء إلى مهنة التعليم وتقديرها والإلمام بالطرق العلمية التي تعينه على أدائها وألا يعتبر التدريس مجرد مهنة يتكسب منها.

\* الاستزادة من المعرفة ومتابعة كل جديد ومفيد وتطوير إمكاناته المعرفية والتربوية.

\* الأمانة في العلم وعدم كتمانها ونقل ما تعلمه إلى المتعلمين.

\* معرفة متطلبات التدريس: على المعلم أن يحل محتوى المنهج من بداية العام الدراسي ليحدد على أساسه طرائق تدريسه حتى تتناسب مع أنماط تعلم طلابه.

\* المشاركة في الدورات التدريبية وإجراء الدراسات التربوية والبحوث الإجرائية.

## واجبات المعلم نحو مدرسته:

1. الالتزام بواجبه الوظيفي واحترام القوانين والأنظمة.
2. تنفيذ المناهج والاختبارات حسب الأنظمة والتعليمات المعمول بها.
3. التعاون مع المجتمع المدرسي.
4. المساهمة في الأنشطة المدرسية المختلفة.
5. المساهمة في حل المشكلات المدرسية.
6. توظيف الخبرات الجديدة.

## واجبات المعلم نحو الطلاب:

- \* غرس القيم والاتجاهات السليمة من خلال التعليم.
- \* القدوة الحسنة لطلابه في تصرفاته وسلوكه وانتمائه وإخلاصه.
- \* توجيه الطلاب وإرشادهم وتقديم النصح لهم باستمرار.
- \* تشجيع الطلاب ومكافأتهم.
- \* مراعاة الفروق الفردية والوعي بطبيعة المتعلمين وخصائصهم النمائية المختلفة.
- \* المساواة في التعامل مع الطلاب.
- \* تعريف الطلاب بأهمية وفائدة ما يدرس لهم وأهمية ذلك في حياتهم.

\* الإخلاص في القول والعمل؛ وهذا ما يجعل الطلبة يقدرّون المعلم ويهتمون بالدروس التي يلقيها ، ويثقون في ما يقوله ويكونون آذاناً صاغية وقلوباً متفتحة ، وينقادون له طائعين مختارين لشعورهم بأنه أب مرب لهم فلا يظهر منهم ما يخل بآداب السلوك.

\* إشاعة روح المحبة والمودة والألفة والوئام بينه وبين الطلبة، وهذا من شأنه إزالة التوتر والخوف العصبي والانقباض العقلي، ويشيع في الصف الشعور الفياض بالسعادة الغامرة؛ لأن حب المعلم يستدعي بالضرورة حب المادة التي يعلمها، والمحبة أساس النجاح والتوفيق في أي عمل.

### **واجبات المعلم نحو المجتمع المحلي:**

\* القيام بدور القائد الواعي الذي يعرف القيم والمثل والأفكار التي تحكم سلوك المجتمع.

\* معرفة قضايا المجتمع والمتغيرات والتحديات التي يمر بها ، والتفاعل مع المجتمع والتواصل الإيجابي معه.

\* أن تتكامل رسالة المعلم مع رسالة الأسرة في التربية الحسنة لأبنائها.

\* كما توجد لكل مهنة أخلاقياتها الخاصة بها والتي تحكم سلوك أعضائها وتقاليدهم ومعايير انتقائهم.

### **الخدمة المدنية وحقوق الموظف وواجباته**

لقانون الخدمة المدنية عدة واجبات ممثلة في الآتي:

أولاً: الواجبات: الوظائف العامة تكليف للقائمين بها هدفها خدمة المواطنين تحقيقاً للمصلحة العامة ويجب على الموظف مراعاة أحكام هذا القانون وغيره من القوانين واللوائح ويجب عليه بصفه خاصة:

أ) أن يقوم بنفسه بالعمل المختص به وأن يؤديه بدقه وأمانة.

ب) أن يحافظ على كرامة الوظيفة، وأن يسلك في تصرفاته المسلك اللائق بها.

ج) أن يحافظ على الانتظام في العمل والالتزام بمواعيده الرسمية وأن يخصص وقت العمل الرسمي لأداء واجباته الوظيفية على أن يضع رئيس الوحدة القواعد التي تكفل ذلك.

د) أن ينفذ كل ما يصدر إليه من أوامر بدقه وأمانه وذلك في حدود القوانين واللوائح والنظم المعمول بها ويتحمل كل رئيس مسؤولية الأوامر التي تصدر منه كما يكون مسئولاً عن سير العمل في حدود اختصاصه.

هـ) أن يتقيد في إنفاق أموال الدولة بما تفرضه الأمانة وما يوجبه الحرص عليها.

ثانيا : المحظورات: من أهم المحظورات هي:

أ ) الجمع بين وظيفته وأية وظيفة أخرى بالجهاز الإداري للدولة إلا إذا اقتضت المصلحة العامة تكليفه بأعباء وظيفة أخرى بصفة مؤقتة بمقابل وذلك وفقا للقواعد والشروط التي تحددها اللائحة.

ب ) إفشاء الأمور التي يطلع عليها بحكم وظيفته إذا كانت سريه بطبيعتها أو بمقتضى تعليمات تصدر بذلك ويستمر هذا الحظر قائماً بعد انتهاء العلاقة الوظيفية.

ج ) القيام أو الاشتراك في ترويج الأقاويل الكاذبة والإشاعات التي تمس أجهزة الدولة.

د ) الإفشاء بأي تصريح أو معلومات أو بيانات تتصل بإعمال وظيفته عن طريق الصحف أو غيرها من طرق النشر إلا إذا كان مصرحاً له بذلك من السلطة المختصة.

هـ ) النشر أو الإدلاء بتصريح في الصحف أو غيرها بما يترتب عليه الإضرار بالمصلحة العامة للدولة وعلى الأخص ما يأتي:

1. عرقلة تنفيذ أية خطه حكومية.

2. إساءة العلاقات بين الحكومة وحكومة أية دولة أخرى.

3. إساءة العلاقات بين الموظفين.

و) الإهمال أو التقصير الذي يترتب عليه ضياع حق من الحقوق المالية للدولة.

ز) القيام بأي نشاط سياسي محظور.

ح) تنظيم أو الاشتراك في تنظيم اجتماعات داخل مكان العمل دون إذن من السلطة المختصة.

ط) استغلال وظيفته لتحقيق أغراض شخصيه.

ي) تقديم أية شكوى كيدية ضد أحد من زملائه أو رؤسائه أو ضد أحد المسؤولين سواء في الوحدة التي يعمل بها أو في وحدة أخرى.

ك) قبول هدية أو مكافأة أو عمولة من أي نوع يكون لها تأثير على قيامه بواجبات وظيفته.

### فوائد الالتزام بأخلاق المهنة

❖ إذا وظفت شخصاً لديك فقد وظفت أخلاقه معه وهذه قاعدة سلوكية عامة، فلا يُتصور منطقياً أن ينفصل الشخص عن خلقه.

- ❖ الالتزام بأخلاقيات العمل يسهم في شيوع الرضا الاجتماعي بين غالبية الناس، كنتيجة لعدالة التعامل والمعاملات والعقود وإسناد الأعمال وتوزيع الثروة وكذلك ربط الدخل بالمجهود.
- ❖ إدارة أخلاقيات العمل بكفاءة تشعر العاملين بالثقة بالنفس ، والثقة في العمل، وبأنهم يقفون على أرض صلبة ونزيهة وشريفة.
- ❖ أخلاقيات العمل تدعم البيئة المواتية لروح الفريق وزيادة الإنتاجية.
- ❖ وجود ميثاق أخلاقي تلتزم به المهنة، يكون بمثابة دليل أو مرجع يسترشد به الجميع عندما تثور الخلافات أو يثور الجدل حول ما السلوك الواجب الإتياع في مثل هذه الخلافات.

### العلاقة بين العاملين والوظيفة

على الرغم من أن كل شخص ينبغي أن يتحلى بأخلاقيات العمل فإن إدارة المنظمة لابد أن تضع ضوابط وجزاءات تجعل الموظفين يلتزمون بأخلاقيات العمل. فقد تجد من الموظفين من هو مؤمنٌ بأخلاقيات العمل ومنهم من لا يكثر بها. ولكن من مصلحة المنظمة أن تجعل الكل يلتزم بها بناء على لائحة أو ميثاق توضح أخلاقيات العمل من منظور المنظمة بحيث تكون ملزمة لكل العاملين وبحيث تكون هناك عقوبة رادعة لمن يخالفها

ومن الأمور المعلوم أن الثقة بين العاملين والإدارة لها علاقة مباشرة بزيادة إنتاجية العامل. فالموظف الذي يعلم أن إدارة المنظمة ستقدر مجهوداته على المدى القريب والبعيد فإنه يتفانى في عمله. ولكن عندما يشعر الموظف بأن إدارة المؤسسة لا تفكر في بوعودها للعاملين فإن هذا يكون أمرا غير مُحفّز له على تطوير العمل والإبداع وزيادة الكفاءة. لذلك فإن التزام المديرين بالصدق والأمانة والعدل والوفاء والرحمة مع العاملين يؤدي إلى ثقة العاملين في الإدارة وهو ما يؤدي إلى تحفيزهم على العمل ويوفر كثيرا من الوقت الضائع في الشائعات والشكوك والتفاوض.



قارن بين حالتين: حالة الإدارة الملتزمة بأخلاقيات العمل والإدارة غير الملتزمة بأخلاقيات العمل. في الحالة الأولى تجد أن وعود المديرين للعاملين مُصدّقة بينما في الحالة الثانية تجد أن الوعود غير مُصدّقة بل يكون الشك مُهيمناً على العلاقة بين العاملين والإدارة.

في الحالة الأولى نجد كثيراً من العاملين يستمر في العمل لسنوات عديدة طالما كان الدخل مقبولا بينما في الحالة الثانية تجد العاملين يبحثون عن بديل باستمرار حتى وإن كان الدخل مرتفعاً. في الحالة الأولى تجد العامل سعيداً في عمله ولديه ولاء لهذه المنظمة المحترمة بينما في الحالة الثانية تجد العلاقة مبنية على المقابل السريع لأن المقابل بعيد المدى غير مضمون.

هذا الأمر يمتد تأثيره إلى العمالة التي قد تتقدم لوظائف بالمنظمة. فالمنظمة التي تتعامل بطريقة أخلاقية مع موظفيها تجتذب كفاءات سوق العمالة بينما المنظمة التي لا تُبالي بهذه الأمور تُفقد الكثير من تلك الكفاءات. تأثير ذلك على قدرات المنظمة غني عن التفصيل. كذلك فإن أسلوب تعامل المنظمة مع المتقدمين لوظائف يؤثر على الكفاءات التي تقبل التوظيف بها بل والتي تتقدم لها مستقبلاً. وعندما يكون الصدق والتعاون الاحترام والأمانة هي الأخلاقيات المنتشرة بين العاملين وبعضهم البعض فإن هذا يؤدي إلى تفجر طاقات العاملين لصالح العمل. بينما عندما تكون ثقافة الخداع والنفاق والإساءة للزملاء هي المسيطرة فإن كل عامل يكون على حذر من زميله ويتعاون معه بقدر ضئيل ويُخفي عنه الكثير من المعلومات وقد يكذب في التقارير التي يكتبها لرئيسه وهكذا.

في الحالة الأولى يمكن تشكيل فرق عمل لحل المشاكل وتطوير العمل بينما في الحالة الثانية فإن فرق العمل تفشل لعدم وجود روح التعاون والثقة بين العاملين. في الحالة الأولى تجد أن بيانات العمل دقيقة وصحيحة بينما في الحالة الثانية تجد أن كثيراً

من البيانات خاطئة وكثيرا من التقارير مُضلّلة. في الحالة الأولى تجد الخبرة تنتقل من موظف لزميلة ولمرؤوسه وكذلك من جيل لجيل وبالتالي فإن العاملين دائما في حالة نمو وتطور وهو ما ينعكس على المنظمة. بينما في الحالة الثانية تجد أن كل موظف يُخفي معلوماته عن زميله وتجد الخبرة تُضيع بانتهاء خدمة موظف ما وعلينا البدء من جديد.

أما في الحالة الأولى تجد أن كل موظف مستعد لتحمل بعض الأعباء الإضافية بينما في الحالة الثانية تجد أن كل موظف يتجنب تحمل أي مسؤوليات إضافية. في الحالة الأولى تُقابل أي مبادرة من أحد العاملين لتطوير العمل بالترحاب بينما في الحالة الثانية تقابل بالشكوك و بالتساؤل عن الأهداف الخفية لصاحب المبادرة.

في الحالة الأولى يكون العمل هو الشغل الشاغل للعاملين بينما في الحالة الثانية تكون مهارات التغلب على مكائد الزملاء ومهارات إيقاعهم في المشاكل هي الهدف الأسمى لكل عامل.

### إرساء أخلاقيات العمل في المنشأة

إتباع الأخلاق هو أمر يجب أن يحرص عليه كل شخص ولكن إدارة المؤسسة لن تعتمد على مدى التزام العاملين بأخلاقيات العمل بناء على قناعاتهم الشخصية بل هي بحاجة لأن تُلزمهم بذلك كجزء من مُتطلبات العمل. فكما أوضحنا فإن عدم الالتزام بأخلاقيات العمل يؤثر على أداء المؤسسة وبالتالي فلا بد لها من الحرص على تطبيقها. لذلك فإنه من الضروري تحديد ما هو أخلاقي وما هو غير أخلاقي في عُرف المؤسسة لكي يلتزم به الجميع. في غياب ذلك فإن كل موظف يكون له مقاييسه الشخصية والتي تختلف من شخص لآخر. كذلك فإنه لا بد من التعامل بحزم مع كل إخلال بهذه الأخلاقيات. لا بد أن يتم التعامل مع الكذب في التقارير وفي البيانات وفي التعامل بكل حزم. لا بد أن تُعامل روح العداء والإيذاء بين العاملين بالجزاء الرادع. لا يمكن ترك كل موظف يتصرف حسب ما اعتاد عليه فلا يمكن ترك الموظفين يتبادلون الألفاظ البذيئة

أو يَحِكون المؤامرات لبعضهم. لا يمكن أن يتم التعامل مع من لا يحترم أخلاقيات العمل بتهاون فهذا يجعل الجميع يسلك نفس المسلك. فلا يمكن أن تقبل أن يكون العاملين لهم مصالح متداخلة مع مصالح المؤسسة. لا يمكن أن تقبل أن تكون روح العداء هي المنتشرة بين العاملين. كذلك لا يمكن أن تقبل أن يخدع موظفا عميلا أو موردا أو مُتقدم لوظيفة. لا يمكن أن تقبل إدارة المؤسسة أن يأخذ العاملين هدايا قيمة من الموردين أو العملاء. يجب أن يتم التعامل مع كل أمر يخص أخلاقيات العمل بكل شدة مهما كانت رتبة الشخص المخالف

فالحرص على أخلاقيات العمل هو أمرٌ أخلاقي وديني وإداري. و إهمالنا لأخلاقيات العمل يجعل العاملين لا يتعاونون والشركات لا تنجح في بعضها والكل يبدأ بسوء الظن ولا يمكننا الاستفادة من خبرات بعضنا. أخلاقيات العمل ضرورة للتطور. لابد أن تكون لأخلاقيات العمل أولوية أكبر بين موظفينا ومُديرينا.

### فوائد المواثيق الأخلاقية

- \*المواثيق الأخلاقية توفر إحساساً بالذاتية المهنية، وتشير إلى نضج المهنة.
- \*الميثاق الأخلاقي يتيح للجماعة المهنية أن تعرف نفسها، ويخبر الممارسين للمهنة من هم ؟ وماذا يجب أن يقوموا به؟
- \*الميثاق الأخلاقي يساهم في تشكيل صورة واضحة عن ممارسي المهنة، ويحدد ما يتوقعه منهم المجتمع .
- \*الميثاق الأخلاقي يساعد على تحسين مستوى الأداء المهني، وتعزيز الإحساس الداخلي بالانتماء للمهنة، والحرص على كرامتها وصورتها لدى المجتمع.

### وسائل ترسيخ أخلاقيات المهنة

- \* تنمية الرقابة الذاتية: فالموظف الناجح هو الذي يراقب الله تعالى قبل أن يراقبه المسؤول ، وهو الذي يراعي المصلحة الوطنية قبل المصلحة الشخصية ، فإذا تكون هذا

المفهوم الكبير في نفس الموظف فستنتج المؤسسة بلا شك ؛ لأن الموظفين مخلصون لها. الرقابة الذاتية التي كانت تدفع أمير المؤمنين عمر بن الخطاب رضي الله عنه لتفقد رعيته في مسيراته الليلية المشهورة في المدينة المنورة .

\* الرقابة الذاتية: الذات هي كينونة الفرد أو الشخص، وتتكون بنية الذات نتيجة لتفاعل العناصر البيئية والوراثية المختلفة، وقد ترقى بإيمان الفرد، وهذا ما جاء في قصة ذلك الراعي الذي مرّ به عبدالله بن عمر وطلب منه أن يذبح له شاة ويعطيه ابن عمر ثمنها، فاعتذر الراعي بأن مولاه لم يأذن له، فقال له ابن عمر يختبره: إذا سألك مولاك عنها قل له : أكلها الذئب ، فقال الراعي : فأين الله ؟! هذه الرقابة تمنع من الخيانة، وتعين على الأمانة، لذا فهي من المقومات المتفق عليها في العالم....ففي استبيان أجرته مجموعة روبرت هاف انترناشيونال المحدودة ، على أكثر من 1400 موظف، أجاب 58 % منهم بأن الاستقامة والنزاهة هما أكثر صفتان تعجبهم في المرشحين للوظائف.( [www.calcpa.org](http://www.calcpa.org) ). ويشتهر اليابانيون بجديتهم الذاتية في أداء العمل ، حيث إن 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 .ولتنمية الرقابة الذاتية وسائل : كتقوية الإيمان بالله والتقوى ، وتعزيز الحس الوطني ، وتحمل المسؤولية ، والإقناع بأهمية الوظيفة وأدائها بشكل صحيح .

\* وضع الأنظمة الدقيقة التي تمنع الاجتهادات الفردية الخاطئة: إن الممارسات الأخلاقية غير السوية تنتج أحياناً من ضعف النظام ، أو عدم وضوحه. ويمكن للمؤسسة أن تخصص مكتباً خاصاً للاهتمام بأخلاق المهنة ، يقوم عليه مجموعة من الموظفين ، ولهذا الجهاز رقم هاتف خاص ساخن للتبليغ عن أي خلل في الأخلاق. وسيكون مردود هذا المكتب على أداء العمل رائعاً جداً: كما يجب على صاحب العمل

والعامل معرفة أحكام نظام العمل بجميع محتوياته، ليكون كل منهما على بينة من أمره... وعالمًا بما له وبما عليه. ويجب فوق ذلك أن توضع في مكان ظاهر بكل مؤسسة تستخدم عشرين عاملاً فأكثر ... كما يجب أن توضع في مكان ظاهر بالمؤسسة لائحة للجزاءات تشتمل على الأفعال والمخالفات وعدم تنفيذ الأوامر والالتزامات المكلف بها العامل.

\* القدوة الحسنة: فإذا نظر العاملون إلى المدير وهو لا يلتزم بأخلاق المهنة ، فهم كذلك من باب أولى. وقد قال الخليفة الأول أبو بكر الصديق رضي الله عنه حين تولى أمر المسلمين: وليتُ عليكم ولستُ بخيركم ، فإن أحسنت فأعينوني ، وإن أسأت فقوموني.

\* تصحيح الفهم الديني والوطني للوظيفة: فإذا اقتنع العامل بأن العمل عبادة، وأن العمل وسيلة للتنمية الوطنية، وازدهار البلد، وتحسين مستوى الدخل زاد لديه الالتزام بأخلاق المهنة.

\* محاسبة المسؤولين، والموظفين: لا بدّ من المحاسبة للتأكد من تطبيق النظام، وهو ما يعرف بالأجهزة الرقابية التي تشرف على تطبيق النظام ، وقد كان عمر رضي الله عنه يسأل الرعية: رأيتم إذا استعملت عليكم خير من أعلم ثم أمرته بالعدل أكنث قضيت ما عليّ ؟ قالوا: نعم. قال: لا حتى أنظر في عمله ، أعمل بما أمرته أم لا.

\* التقييم المستمر للموظفين: مما يحفزهم على التطوير إذا علموا أن من يطوّر نفسه يقيّم تقييماً صحيحاً ، وينال مكافأته على ذلك ، والتقييم يعين المسؤول على معرفة مستويات موظفيه وكفاءاتهم ومواطن إبداعهم. وإعداد تقارير دورية عن كل موظف تسمى " لائحة تقويم الأداء الوظيفي".

## من أخلاقيات العمل التي يهتم بها في الخارج:

\* عدم وجود تضاد في المصالح Conflict of Interest مثل أن تعمل في مؤسسة وتعمل مستشارا لمورديها أو تتقاضى هدايا أو أجراً من منافسيها أو تمتلك حصة في شركة تعمل كمنافس أو عميل أو مرد للشركة التي تعمل بها.

\* من الأمور المحددة في ميثاق شركة كريسز ( موقع الشركة الإلكتروني) أن المديرين لا يجوز لهم تملك ما يزيد عن واحد في الألف من أسهم أي شركة منافسة أو موردة أو عميلة للشركة.

\* عدم الغش والخداع والكذب بأي نوع ومع أي جهة. فلا يجوز للبائع أن يخدع المشتري ولا للشركة أن تخدع مورديها ولا للمتقدم لوظيفة أن يخدع شركة التوظيف ولا للمرؤوس أن يكذب على رئيسه والعكس

\* الحفاظ على البيئة بمعنى عدم تلويث البيئة بمخلفات الإنتاج ويشمل عدم تلويث الهواء والبحار والأنهار والأرض. لذلك تجد الشركات تشير في مواقعها على الشبكة الدولية لما توليه من عناية بالبيئة وما تقوم به للمحافظة عليها.

\* عدم تشغيل الأطفال باعتباره استغلالاً للأطفال وتعويق لهم عن التعليم الإلزامي بالإضافة إلى أنه غالباً ما يشتمل على تعرض الأطفال لمخاطر أو استغلالهم في أعمال غير آمنة

(UNICEF- Child Labor).

\* عدم توفر معلومات المتاحة للعامة لتحقيق مكاسب من التجارة في البورصة وهو ما يسمى Insider Trading أو تجارة العليم ببواطن الأمور. فلا يمكن للعامل في الإدارة المالية في شركة أن يقوم بالتخلص من أسهمه في الشركة بالبيع حين يعلم ان الميزانية التي سوف تعلن على المساهمين ستوضح خسارة الشركة ولا أن يخبر أحداً بذلك

للاستفادة من هذه المعلومة. لماذا؟ لأنه استغل معلومات غير متاحة للعامة وبالتالي أخل بتكافؤ الفرص في سوق الأسهم. هذا الأمر قد يؤدي إلى السجن.

\* احترام حقوق الملكية الفكرية مثل حقوق الطبع وحقوق براءات الاختراع فلا يسمح بنسخ البرامج الإلكترونية ولا إعادة طبع كتاب بدون إذن مؤلفه ولا بالنقل من كتاب بدون توضيح الجزء المنقول ومصدره. عدم الالتزام بذلك قد يؤدي إلى فصل طالب من الجامعة بل فصل أستاذ من الجامعة.

\* عدم حصول الموظفين على هدايا سوى ما تسمح به اللوائح فبعض الشركات قد تسمح للموظفين بقبول هدايا في حدود قيمة مالية محددة مثل عدة دولارات أو بمعنى آخر بأنه يسمح بقبول هدايا رمزية فقط. أي مخالفة لذلك تعتبر إخلالا بالأمانة وقد يترتب عليها فصل العامل بمعنى طرده من العمل

\* عدم تقاضي رشوة: تعتبر الرشوة من مهلكات العمل الصالح، فإذا تفشت هذه الظاهرة في مؤسسة ما فإنها تخرج عن سياق أخلاق المهنة.

\* عدم التفرقة في التوظيف والترقية والتدريب وأي معاملة في العمل بناء على لون أو نوع أو ديانة أو أصل العامل أو المتقدم للعمل. فلا يمكنك أن ترفض شخصا لأن أصله من بلد محدد طالما هو يتمتع بحقوق العمل في هذا البلد. وكذلك لا يمكنك رفض شخص أو عدم ترقيته لأنه من الملونين أو لأنه كبير في السن أو صغير في السن.

\* عدم التفریق في التعيين والترقيات وخلافه بناء على وجود إعاقة غير مؤثرة في العمل بمعنى أنك لا تستطيع رفض شخص تقدم لوظيفة بسبب وجود إعاقة ما لم تكن هذه الإعاقة تمنعه عن أداء العمل. ولذلك تجد في الخارج معاقين يعملون في مجالات مختلفة.

\* الصدق والدقة في التقارير وأهمها تقارير الشركات السنوية وما تحتويه من قوائم مالية. هذا أمر قد يترتب على مخالفته الفصل والعقوبات مثل الحبس. هذا الأمر يُقابل باستهجان كبير من العامة عند اكتشافه لأنه عمل غير أخلاقي ويضر بمصالح الكثير من الناس الذين يستثمرون في هذه الشركات. لاحظ أن المستثمر هنا لا تنحصر في الأثرياء ولكنها تشمل الشخص العادي الذي يشتري بضعة أسهم هنا وهناك. هذا المستثمر يعتمد على القوائم المالية للشركة في تقرير شراء أو بيع الأسهم. ولذلك فحين تكون هذه التقارير كاذبة فإن هذا الشخص يخسر أمواله

\* الحفاظ على أمان وصحة العاملين فتجد أنظمة الأمان في العمل لها احترام عظيم.

\* احترام سرية بعض المعلومات الخاصة بالمؤسسة وعدم إعلانها.

\* عدم استخدام موارد المؤسسة في المصالح الخاصة.

\* عدم السرقة أو أخذ أموال من الشركة أو المؤسسة بغير حق.

### نماذج من أخلاقيات المهنة:

\* **أخلاقيات مهنة التعليم:** هي مجموعة من معايير السلوك الرسمية وغير الرسمية التي يستخدمها المعلمون كمرجع يرشد سلوكهم أثناء أدائهم لوظائفهم، وتستخدمها الإدارة والمجتمع للحكم على التزام المعلمين. و يقتضي ذلك وجود دستور أو ميثاق أخلاقي مهني يلتزم به أعضاؤه بتطبيقه في سلوكهم اليومي، فالأخلاق المهنية إذن هي معايير تعد أساسا لسلوك أفراد المهنة المستحب والذي يتعهد أعضاء المهنة التزامها. وإذا كانت الأخلاق المهنية ضرورة لكل فرد يعمل في مهنة فأنها أكثر أهمية وضرورة لمن يعمل في مهنة التعليم وذلك بسبب خطورة هذه المهنة التي تهدف إلى بناء شخصية الإنسان بأبعادها كافة، فضلا عن أهمية الدور الذي يلعبه المعلم في المؤسسة التربوية حيث تمتد آثار تربيته وتعليمه للطلبة إلى أجيال عديدة. و يمكن القول أن أخلاقيات مهنة



التعليم بشكل عام (كمبادئ وقواعد) يمكن أن تنطبق على جميع المعلمين في العالم إلا أن جوهر هذه الأخلاقيات ومضامينها تحكمها فلسفة المجتمع وراثته الحضاري وظروفه.

**لذلك يرى المربون** إن وظيفة المدرسة مزدوجة: تربية وتعليم، وكما نلاحظ فإن التربية تسبق التعليم، ولا يختلف اثنان على أن التربية الصحيحة هي المدخل السليم إلى التعليم الجيد؛ لأنك إذا أحسنت تنشئة الطالب خلقيا، فالأرجح أنه سيكون أكثر إقبالا على التعلم وأكثر قدرة عليه. فالتربية الخلقية مطلوبة لذاتها، ومطلوبة كوسيلة لتحقيق التعلم الأفضل.

فالمدرسة مؤسسة تعنى ببناء الطالب خلقيا وتلك مسئوليتها الأساسية، وبالتالي تكون المدرسة مؤسسة أخلاقية بالطبيعة، وعليها خلق بيئة أخلاقية مناسبة لتحقيق النمو الخلقى للطلاب، وإلا عجزت بالضرورة عن النهوض برسالتها "ففاقد الشئ لا يعطيه" ومن هنا تظهر أهمية البيئة المدرسية من الناحية الأخلاقية وذلك وفق ما يلي:-

\* غرس الوعي بالأثر الخلقى: يجب أن يدرك جميع المعلمين الآثار الأخلاقية لكل سياساتهم وتصرفاتهم وأقوالهم. فالمدير إذا كان عادلاً بين المعلمين فإنه ينشر ثقافة العدل، والمعلم إذا يميز بين التلاميذ يحارب ثقافة العدل. ولو حدث أن طالباً حرم من المكافأة يحارب ثقافة العدل. ولو حدث أن طالبا حرم من المكافأة لصالح طالب آخر بغير حق فإن الأثر الأخلاقي المترتب يتجاوز الطالب المظلوم إلى الطالب المميز، إلى المعلم المسئول، إلى باقي المعلمين والطلاب، إلى إدارة المدرسة، بل وإلى المجتمع كله في نهاية الأمر. ولو أن تصحيح كراسات الإجابة لم يكن دقيقاً، أو أن المعلمين لم يعطوا العناية الواجبة في التصحيح، فإن الأثر الأخلاقي يتجاوز المستفيدين أو المتضررين إلى باقي الطلاب الذين ستهترثتهم بالنظام، وسيفقد النظام مصداقيته، وتراجع قيم الالتزام والإتقان وأداء الواجب والعدل لصالح قيم الاستسهال والتسرع وعدم

احترام الواجب وعدم الاكتراث لتكافؤ الفرص وعدم ربط الجهد بالعائد. ونؤكد أن الأثر ليس فقط على أطراف الموقف، وإنما الأثر في النهاية على المجتمع كله.

\* الالتزام الخلقي: والمقصود هنا أن الوعي بحجم ونوع الآثار الخلقية للتصرفات لا يكفي لخلق البيئة الأخلاقية بالمدرسة، وإنما أن يتطور الوعي إلى الالتزام. أي أن يصاحب الالتزام الخلقي ما نحققه من وعى خلقي. والمطلوب هنا هو التزام خلقي على مستوى الفرد وعلى مستوى المجموع، فيقبل المعلم ويتحمل مسؤوليته بشأن أخلاقياته هو كفرد ، وبشأن أخلاقيات المدرسة ككل.

### أخلاقيات المهنة في الطب

قديمًا كانوا يلقبون الطبيب بالحكيم، وذلك لأنهم كانوا يعرفون تمامًا أن معنى الحكمة أوسع وأشمل، فلا إن كان الطبيب هو من يعالج الأمراض فإن الحكيم يعالج النفوس ويطبب القلوب، فالحكمة تشمل المعرفة والفهم وأخلاقيات العمل الطبي، وكل الذوقيات الراقية التي يتحلى بها البشر خاصة من تفرض عليهم ظروف عملهم الاحتكاك بالآخرين في أوقات عصيبة، هي أوقات المرض. فالطب مهنة تحمل جميع المعاني الإنسانية السامية، مما يحتم على الطبيب التصرف على قدر المسؤولية التي يتطلبها علاج الناس وإنقاذ أبدانهم من الألم والمرض، لأنه قبل كل شيء صاحب رسالة لا ممارسة حرفة، ومداد للبشر لا مصلح للحجر. وكان الصينيون يقولون من لا يستطيع الابتسام يجب ألا يفتح دكانًا. وهو مثل ينطبق على الطب بما يتجاوز الابتسام، فالطبيب عليه التعامل مع مرضاه ومجتمعه بضوابط معينة تحافظ على ثقة الناس بشخصه وبمهنته، وتمكنه من تقديم الرعاية الصحية المحترفة. وللقيام بواجبه للمرضى على الطبيب الالتزام بأخلاق سامية تحفظ كرامة المريض بالصورة التي تضمن تقديم أفضل رعاية صحية ممكنة له، وتحافظ على منزلة الطبيب الذي يغني عمره في سبيل راحة الناس. ومن أهم الصفات الخلقية التي يجب توفرها هي:

**الحكمة:** قيل فيها إنها جودة التفكير ودقة التعبير وسلامة التدبير، فالطبيب الحكيم يستطيع فحص مريضه وقراءة أعراضه وفحوصه لمعرفة العلة، ولكنه مع ذلك يحتاج إلى التعبير البليغ الذي يشرح للشاكي علته من دون تقليل لحجم المشكلة أو تهويل. فالمبالغة في تخويف المريض من الداء قد يدفعه لليأس ويدمر حالته النفسية مما سينعكس سلباً على مناعته وقد يسرع من استفحال المرض. أما التسخيف والتقليل فقد يؤدي بالمريض إلى التهاون في العلاج وعدم الالتزام بإرشادات الطبيب، والنتيجة تأخر الشفاء أو تفاقم المرض. فالطبيب يتعامل مع الناس في أوقات عصيبة فمنهم المروج الذي طوقه الألم والمهموم الذي قيده السقم (موقع الجزيرة الإلكتروني). وبعد ذلك تأتي سلامة التدبير التي من خلالها يضع الطبيب الخطة المناسبة للعلاج بدءاً من تسكين الأعراض الطارئة والمهددة للحياة ومروراً بعلاج العلة وحتى الوصول إلى الوقاية ومنع الإصابة بالمرض مرة أخرى، فالطبيب في تعامله مع زائره يجب أن يقول ما يقصده تماماً، وأن يقصد ما يقول، فلا مجال لزخرف الكلام وتافهه، لأن المريض ينظر إلى كلام طبيبه كإرشادات صحيحة وغير قابلة للطعن، وقد يؤدي الاستهانة في التواصل إلى وصول رسالة خاطئة للأخير تدفعه للقيام بأمر قد تكون وخيمة على صحته.

**الصدق:** فهو الفضيلة الكبرى، وأحوج ما تكون الحاجة إليه في الطب، وهو لا يقتصر على إخبار المريض بحقيقة مرضه وما يتطلبه التعامل معه، بل يتعداه إلى إعلامه بأنه إذا شعر الطبيب بعدم قدرته على تشخيص حالته أو علاجها. فمن غير المقبول أن يكابر الطبيب ويستعمل مبدأ التجربة والخطأ في علاج مريضه، بل عليه أن يدرك حدود إمكانياته ويحوله إلى من يعتقد بقدرته على فهم ما استعصى عليه. كل يوم يخرج الطبيب من بيته ويسير إلى عيادته، وفي هذه اللحظات يجب عليه استحضار الرسالة العظيمة التي يحملها، وهي تغيير حياة الناس والنهوض بالأمة التي لن تقوم لها قائمة إذا كان أبنائها مرضى تأكل أجسادهم الجرائم وتقعدهم الأوبئة. فصحة الأمم من صحة أبنائها، فلا صناعة ولا تعليم ولا تقدم إذا غابت العافية عن واقع الناس. فالمرض يستنفد

مقدرات الأمم ويمتص خيراتها، كما أنه يدمر نوعية الحياة التي يعيشها أبنائها ويجعل أيامهم سوداء بائسة، وصحة هؤلاء وتعافيتهم لا تكون إلا بأطباء مهرة يكرسون حياتهم لحياة الآخرين، ويخرجون البشرية من جحيم المرض إلى جنة العافية.

**الخُلم:** يتعامل الطبيب مع الناس في أوقات عصيبة، فمنهم المودوع الذي طوق الألم جسمه كحزام ناري حارق، ومنهم المهموم الذي يفكر بعيال وزوجة يخشى عليهم أحداث الزمان إن أقعده الداء أو جاءته المنية. ومنهم المصدوم الذي كان ماضيا في حياته بسعادة ونشاط فجاءه المرض زائرا من دون ميعاد. لذلك على الطبيب أن يكون مستعدا لردة فعل هؤلاء التي قد تشمل العصبية والغضب، أو السلبية والتجهم، فعليه أن يعذرهم ولا يحاول تحميلهم ما لا طاقة لهم به.

**الرفق:** وهو التعامل اللين بالكلمات اللطيفة التي لا تجرح المريض وتنفره، فالطبيب لا يقول لمريضه الذي يعاني من الوزن الزائد: أنت سمين وجسمك يكاد ينفجر من بدانتك! بل يلتف حول الموضوع ويخاطبه: أنا متأكد أنك سوف تحب تناول المزيد من الخضار والفواكه، كما أن جسمك النشط سيلائمه المشي لمدة 30 دقيقة في اليوم. وشتان بين الرسالتين، فالأولى إهانة للمريض وتثبيط له، أما الثانية فإشارة من طرف خفي للخطأ ولكن عبر التركيز على الحلول، فالمريض بكل تأكيد يعلم بمعاناته من زيادة في الوزن، ولكن الطبيب لم يرم هذه الحقيقة في وجهه بأسلوب فج، ولكنه نصحه بالغذاء الصحي والرياضة مركزا على المتعة والفائدة التي سيجنيها مريضه من النظام الغذائي الصحي.

**المرونة:** وهي الدمج بين الشد وال جذب، والترغيب والترهيب، والتحذير والتحفيز. وهي صفة مهمة خاصة في التعامل مع المرضى الذين يعانون من ظروف صحية مزمنة، كالسكري وارتفاع ضغط الدم والاضطرابات السلوكية، لأن العلاج يتطلب متابعة طويلة وتعاوننا من المريض نفسه الذي قد يخل بما يطلب منه، سواء كان في نمط حياته أو التزامه بالدواء، وهذا يستوجب من الطبيب فهم ظرف المريض النفسي والرسالة التي

سيستقبلها في اللحظة، فعليه تارة أن يخوفه من مضاعفات المرض، وتارة أخرى يمتدح مثابرته وعدم استسلامه للظرف الصحي. وليكن شعاره كلام أمير المؤمنين معاوية بن أبي سفيان الذي قال "لو كان بيني وبين الناس شعرة ما انقطعت أبدا، إذا أرخوا شددت، وإذا شدوا أرخيت".

**الرحمة:** المرض قطعة من العذاب، وهو يصيب الشخص في بدنه كما في روحه، ويمتد إلى الأهل الذين يرون قرة أعينهم يزوي كزهرة في نار الصيف الحارقة، أما الدواء فهو رحمة من رحمات الله يرسلها للبشر. و لذلك فإن الطبيب بعلاجه للناس إنما هو رسول يحمل الرحمة الربانية لا مجرد تاجر يجني المال، وملاك يطب جراح المعذبين لا مستثمر يتربح من الألامهم.

**الهدوء والتأني:** وذلك لأن التشخيص الصحيح للمرض يحتاج إلى إعمال الفكر وعدم التسرع، كما أن توتر الطبيب قد يخيف المريض ويزعزع ثقته بطيبه. وحتى إن كان التشخيص يحمل أنباء سيئة للمريض فعلى الطبيب إيصالها بروية. وهذا يستلزم منه تنقية ذهنه وتصفية فكره من أي شيء قبل أن يدخل عيادته. صحيح أن الطبيب في النهاية إنسان كالمريض يحزن ويفرح ويمر بظروف صعبة وقد يكون مريضا بما هو أشد من مرض زواره، إلا أن تحمله لهذه المسؤولية العظيمة يفرض عليه التعالي على جراحه وتركيز فكره نحو الاهتمام بمرضاه. كما من المهم أن يبتعد الطبيب عن العصبية والغضب، فلا يستثار بسرعة أو يفقد اتزانة بسهولة، فعليه تجاهل السفاهات والترفع عن المهارات، كما عليه ألا يحقد ولا يحمل قلبه الحقد، لأن الحقد يأكل الرحمة، فإن كان الطبيب حقودا فلن يكون رحيماً.

### لماذا نهتم بأخلاق المهنة؟

إن الالتزام بأخلاق العمل يسهم في تحسين المجتمع بصفة عامة، حيث نقل الممارسات غير العادلة، ويتمتع الناس بتكافؤ الفرص، ويجنى كل امرئ ثمرة جهده، أو يلقي جزاء

تقصيره، وتسند الأعمال للأكثر كفاءة وعلماً، وتوجه الموارد لما هو أنفع، ونضيق الخناق على المحتالين والانتهازيين، وتوسع الفرص أمام المجتهدين. كل هذا وغيره يتحقق إذا التزم الجميع بالأخلاق، كما إنها تؤدي إلى:

1. دعم الرضا والاستقرار الاجتماعيين بين غالبية الناس، حيث يحصل كل ذي حق على حقه ويسود العدل في التعاملات والعقود والإسناد وتوزيع الثروة.... الخ وكل ذلك يجعل غالبية الناس في حالة رضا واستقرار.

2. توفر بيئة مواتية لروح الفريق وزيادة الإنتاجية، وهو ما يعود بالفائدة على الجميع.

3. زيادة ثقة الفرد بنفسه وثقته بالمنظمة والمجتمع، ويقلل القلق والتوتر بين الأفراد.

4. تقلل تعريض المؤسسات للخطر لأن المخالفات والجرائم والمنازعات تقل؛ حيث يتمسك الجميع بالقانون الذي هو أولاً وأخيراً قيمة أخلاقية.

5. يشجع الالتزام بمواثيق أخلاقية صارمة على اللجوء في التعامل إلى الجهات الملتزمة أخلاقياً، وبالتالي تنجح الممارسات الجيدة في طرد الممارسات السيئة.

6. إن وجود مواثيق أخلاقية معلنة يوفر المرجع الذي يحتكم إليه الناس ليقرروا السلوك الواجب أو ليحكموا على السلوك الذي وقع فعلاً.

### أخلاقيات مهنة المحاسبة المالية

لعل من أهم مبادئ السلوك المهني لمهن المحاسبة والمراجعة، هي:

1. النزاهة في العمليات الحسابية.

2. الموضوعية والشفافية.

3. الاستقلال.

4. الحفاظ على أسرار العملاء.

5. العناية المهنية أي التخطيط والتنظيم والرقابة.

6. الاهتمام بالمعايير الفنية في الحسابات.

### أخلاقيات مهنة الإعلام

لقد خلق الله الإنسان ومعه غريزة حب الاستطلاع والبحث والتطلع الى المعرفة والى كل ما هو جيد من أجل حياة سعيدة مطمئنة. ومنذ أن وجد الإنسان وبسبب طبيعته الإجتماعية وبعد معرفته للغة والكلام احتاج أن يعبر عن ما يفكر به وما يعمل ويعرف ما يفكرون به وما يعملون، لذلك كان لابد من وجود وسيلة ليُعبّر فيه عن آرائه وأفكاره وآماله واحتياجاته للآخرين. ومنذ قديم الزمان والأخبار ملازمة للحضارات والبلدان وما في مصر و الصين وما عند العرب الجاهليين وغيرهم من الأمم من نقوش في الصخور الا دليلا على أن انتقال الخبر موجود منذ العصور القديمة. ويقال أن الأخبار بدأت بالأوامر التي كانت توجه من قبل الحكومة الى الشعب واستخدم ورق البردي والنقش في الصخور لنق هذه الأخبار وخاصة في الحضارة المصرية، أما في الحضارة كان هناك مؤرخون مكلفون لتسجيل الحوادث. وقد عرفت معظم الحضارات القديمة كحضارات الصين والأغريق والرومان كيفية نشر الخبر (المسلمي، 1998م: 66).

هكذا تطورت وسائل الإعلام عبر التاريخ حتى وصلنا الآن إلى الإعلام الذي يطلق عليه الإعلام الالكتروني الجديد. وفي ما يلي عرض لوسائل الإعلام التقليدية والجديدة وأخلاقيات العمل في وسائل الإعلام الجديدة ومدى أهمية هذه الأخلاق.

### وسائل الاعلام التقليدية

يطلق على الصحافة الورقية والتلفزيون والراديو وسائل إعلام تقليدية . عدنا نتحدث عن تأريخ هذه الوسائل فقد بدأت الصحافة كما ذكر بعض المؤرخين في زمن المصريين القدماء والرومان أما الدكتور خليل صابات يعتقد أن الصحافة بدأت منذ أن بدأت الأخبار التي كانت تنقش على الحجر أو تكتب على ورق البردي. أما الصحافة التي نعرفها الآن فقد بدأت بعد اختراع الطباعة على يد جوتنبرغ في القرن الخامس عشر وبتطور الطباعة تطورت الصحافة في مضمونها وشكلها ونقص في ذلك الصحافة الورقية. وفي القرن العشرين بدأت ظهور الوسائل الالكترونية ومنها الراديو وترجع بداياته في محاولة لنقل الصوت عبر الأثير عام 1890م، ونجح في ذلك مركوبي عام 1901م، ولم يصبح حقيقة إلا عام 1920م في الولايات المتحدة الأمريكية ومنذ ذلك الوقت والراديو يطور. ورغم أن الراديو كان وسيلة حديثة مؤثرة أكثر من الصحف إلا أنها لم تستطع أن تلغيها بل وكانت مكملتها لها. بعدها بدأ في عشرينيات القرن العشرين وبعد التقدم العلمي في مجال الكهرباء والتصوير الضوئي والمواصلات السلكية واللاسلكية ظهر التلفاز وتطور على يد الكثير من العلماء وحتى الآن والتلفاز يحاول أن يكون هو الأقوى من خلال اتصاله الرسالة مكتوبة بالصوت والصورة المؤثرة.

### وسائل الاعلام الحديثة

ترتبط وسائل الاعلام الحديثة ارتباطا وثيقا باختراع الانترنت فقد نشأ في خمسينيات القرن العشرين عندما أطلق الاتحاد السوفيتي عام 1957 أو قمر اصطناعي (Sputnik)، وكان يستخدم في نقل الأخبار العسكرية (مكاوي، 2003م: 89)، ومع تطور الانترنت كان لابد من دخول العلم الإعلامي فيه، وان من أبرز التطورات التي شهدتها العالم تطور تكنولوجيا الحاسب الآلي وتكنولوجيا الاتصال الشبكي، وظهور ما يعرف بالاعلام الالكتروني.

بدأ تدوين أخلاقيات العمل الإعلامي ومواثيق الشرف و قواعد السلوك المهنية للمرة الأولى في بداية العشرينات من القرن الماضي وهناك الآن اقل من 50 دولة فقط من



بين 200 دولة في العالم لديها نظم متطورة في الاتصال الجماهيري ذات مواثيق لأخلاقيات المهنة تؤثر بشكل فعال على القائمين بالاتصال، أو تحمي التدفق الحر الإعلامي.

فالفرد كائن حي عقلاني وأخلاقي وإن أخلاقياته تحدد له ما يجب عليه المحافظة عليه وفق القانون، فلكل مهنة أخلاقياتها التي لا بد من الالتزام بها، فالإعلام كمهنة تقوم على أسس من الأخلاق واجب التحلي بها لكل فرد يمتثلها، فقبل أن نتطرق إلى أخلاقيات المهنة يجب أن نتعرف أولاً على القضايا التي تمس الإعلام والتي يجب يتمسك الإعلامي أخلاق مهنته اتجاهها مثل: السلطة والواجب، الحرية والمسؤولية والحقيقة، والتعددية، الاختلاف، الصالح العام، واحترام الآخر وهي مفاهيم فلسفية، من الصعب تجاوزها حين نتطرق إلى قضايا الإعلام، لكونها تساعدنا على إدراك "المعنى" لماذا؟ لماذا نقوم بهذا العمل ولا نقوم بذاك؟ ما المحددات الكبرى لأفكارنا وسلوكنا؟ ما هي نوع القيم أو المسؤولية أو الأخلاق الواجب الالتزام بها في ممارسة الإعلام؟ ومن الذي يحددها؟ أين تبدأ وأين تقف حرية التعبير؟ كيف نضمن التعددية والاختلاف والعدالة والصحة. فالأخلاق تطرح في مهنة الإعلام إشكاليتين:

1- إشكالية تحديد مفهوم الأخلاق ذاتها: ما مرجعيتها، هل هي دينية أم عرفية أم وضعية؟ ما مبادئها هل هي ملزمة أم لا؟

2- وإشكالية ترجمة هذه الأخلاق إلى قوانين وإجراءات وتنظيمات تحدد مسؤولية كل طرف بدقة ماله وما عليه ما يجب أن يقوم به أو يمتنع عنه؟ وهو ما يفيد ضرورة التفريق هنا بين ما هو أخلاقي محض، أي يرجع إلى الضمير الفردي (للصحافي أو غيره) وما هو أخلاقي قانوني الذي يخضع إلى المحاسبة والعقاب. وتتلخص أخلاقيات المهنة فيما يلي:

1- الصدق: هو الدافع لأدبيات التعامل مع (المادة) الإعلامية، فالحقيقة هي المحور المحرك للإعلامي والوصول إليها ليس عن الطرق الملتوية ولا القصيرة المشوبة بما يخدش دقتها وصدقها و واقعيتها، بل يمكن الوصول إليها عن طرق صعبة ولكن سليمة تكون مدعاة السرور وجلب الاطمئنان إلى التميز ومقارنة العمل من شخص إلى آخر في مجال المصدر صحيفة كانت أو إذاعة أو تلفازا، ذلك لأن الوسائل الإعلامية تسعى إلى الوصول إلى الحقائق عند الناس أو في واقع الوقائع ضمن بيئتها و زمانها، ولأن الحقائق ليست دوما في متناول من يريدونها فلا بد من الوصول إلى مصدرها بشتى الطرق وفي ذلك جهد ومشقة.

2- احترام الكرامة الإنسانية: مما يقتضيه عرض الأخبار و الصور بما لا يمس هذه الكرامة جماعية كانت (فئة أو ثقافة أو دين) أو فردية (مثل عرض صورة شخص دون إذنه) إن هذا يقتضي استعمال وسائل قانونية سليمة للحصول على المعلومات، بحيث لا يجوز استعمال أساليب الخداع أو التوريط أو الابتزاز أو التلاعب بالأشخاص (مثل التسجيل أو التصوير الغير قانوني).

3- النزاهة: وتعني تقديم الخبر والصور بنوع من الحياد وتجنب الخلط بين الأمور مثل الخلط بين الخبر والتعليق أو الإشهار وبين الصالح العام والصالح الخاص (الاعتبارات الذاتية)، كما تفيد النزاهة التجرد من الهوى والاستقلالية في العمل وعم الخضوع لأي تأثير أو رقابة داخلية(المنشأة) كانت أم خارجية (الجمهور) والضغط السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية بجميع أشكالها.

4- المسؤولية: أي أنه يجب على الإعلامي أن يتحمل مسؤولية الصحة من أخباره بمعنى إنه لا يجوز نقل أي خبر دون التحقق منه والتحري بشأنه والتزام الدقة في معالجته والحذر في نشره.

5- العدالة: وتفيد بأن المواطنين متساوون في الحقوق و الواجبات كما هم متساوون أمام وسائل الإعلام ، ومن هنا تأتي ضرورة الحرص على أن تكون هذه الوسائل تعبيراً عن فئة أو ثقافة أو جهة دون أخرى، وأن العدالة تقتضي توخي الحكمة في عرض الأخبار والصور والابتعاد ما أمكن عن أساليب المبالغة والتحويل والإثارة الرخيصة.

### من الذي يقوم بوضع المواثيق الأخلاقية الإعلامية ؟

غالبية المواثيق الأخلاقية الإعلامية يقوم بصياغتها الإعلاميون أنفسهم، من خلال تجمعاتهم المهنية المختلفة، وذلك لتحقيق الأهداف الآتية :

1. تحسين نوعية المضمون الذي تقدمه وسائل الإعلام .
2. مواجهة أزمة المصادقية.
3. تجنب إصدار قوانين تؤثر على حرية الإعلام.
4. تحسين صورة وسائل الإعلام أمام الجمهور .

### أشكال أخلاقيات المهنة الاعلامية

تظهر أخلاقيات المهنة الإعلامية في أشكال عدة، منها:

1- أخلاقيات خاصة بالتعامل مع المصادر الإعلامية والاتصالية: وهي أن يلتزم الإعلامي أو الصحفي بسرية المصادر من أن يكشف عن هوية واسم المصدر الذي استخلص الأخبار والمعلومات منه، وكذلك تشمل المسؤولية فيجب على الإعلامي أن يحرص على صحة معلومات المصدر ومصادقيتها لأنه سوف يكون مسؤولاً عنها اتجاه الجمهور وغيره من المتعلقين بالاتصال.

2- أخلاقيات خاصة بالتعامل مع الجمهور المتلقي: وتشمل عدم التطفل على الحياة الخاصة للآخرين والخوض في أمورهم الشخصية والكشف عن أسرار حياتهم الخاصة واستقلالها لتحقيق مصالح معينة سواء كانت شخصية أو عامة، ومن الجدير بالذكر أن

الحق في التمتع بالخصوصية لا يمتلكه أصحاب الشخصيات العامة أو من يتولون المناصب المعروفة في المجتمع ذلك لان واجباتهم و وظائفهم العامة تؤثر على حياتهم الخاصة.

3- أخلاقيات الخاصة بالإعلان والدعاية: وهي مبادئ تقوم على الحرص على تجنب نشر الإعلانات الخاصة بالخمور والمخدرات والسجائر واليانصيب والمضاربات المالية، وعدم عرض الإعلانات التي تشمل على السب والقذف والألفاظ النابية وانتهاك الآداب وقضايا الجرائم والفظائع، الحرص على نسبة المادة الإعلانية المتفق عليها دولياً، الحرص على مضمون الإعلان وما يدعو إليه من قيم وسلوكيات قد لا تتفق مع معايير ومبادئ المجتمع و الممارسات القومية، عدم استغلال المرأة أو الطفل كأداة ترويجية وبيعية، الحرص على أن يكون الإعلان سليم بحيث أن يكون مضمونه واضح لا يضل الجمهور.

4- أخلاقيات خاصة بالسياسات التحريرية لوسائل الإعلام: وهي تقوم على الصدق والدقة في تحري الأخبار والإنصاف والتوازن وتجنب التحريف والتشويه.

5- أخلاقيات خاصة بحقوق الزمالة بين الإعلاميين: ذلك عدم الاعتداء على زملاء المهنة بالقذف أو السب أو المعاملة السيئة من احتقار أو السخرية من رأي الآخرين أو الاعتداء على حق زميل كسرقة مادته الإعلامية وانتحال آراء غيره ونسبها إليه.

6- أخلاقيات خاصة بوسائل التواصل الاجتماعي: ويدخل في ذلك عدم التحريض على كل ما يخالف القيم والعادات والمعايير التي يقوم عليها المجتمع من إثارة الفاحشة، التحريض على العنف السلوكيات الشاذة، إثارة الشهوات من خلال عرض وتصوير الممارسات الجنسية أو كتابات تحتوي على ألفاظ نابيه تثير الشهوة وتحد على الانحلال والابتذال، وبرز مثال على ذلك ما جاء في الإفراج عن السجناء العراقيين في قناة الجزيرة، فتم تغطيه الأخبار فيها عن عمليات اغتصاب الرجال في السجون العراقية

وعمليات التعذيب والضرب على أيدي السجانين، علاوة على عمليات السجن بحق النساء والأطفال، وتعرضهم لأبشع أنواع التعذيب والظلم والقهر، فهنا إظهار الصورة من جانب واحد فقط يرسل إشارات خاطئة إلى عموم الشعب. وبالتالي قد يجر الشباب المتحمس إلى المزيد من الأفكار المتطرفة والغير قانونية مثل العنف وغيره. ويدخل في هذا المجال أيضا عدم التأثير على العدالة وسيرها مثل التعليق على القضايا المعروضة على القضاء والتدخل في الحكم وأفراد القضية واستغلالهم خاصة في القضايا الأحوال الشخصية، وعدم تجميل الجريمة وتحسين صورته المجرم ووصفه بالبطل وعرض تفاصيل جريمته مهما كانت آثارها السيئة، وتجنب عرض صور مرتكبي الجرائم حتى تحفظ لهم حقهم في عيش حياتهم المستقبلية.

7- أخلاقيات خاصة بالمستوى المهني للإعلاميين: وتقوم على أن يتمتع الإعلامي بدرجة عالية من النزاهة بحيث يضع في فكره فكرة الإعلامي الصالح الذي يسعى إلى التفوق في مهنته ملتزما بقوانينها لا ساعياً وراء مصلحة شخصية أو ذاتية، وإن لا يقبل أي رشوى مغرية مقابل انجاز مصلحة للغير، أن لا يجمع بين عمله وجلب الإعلانات بالرغم اختلاف الطريقة التي يتم وضع موثيق الأخلاقيات بها، إلا أنها جميعاً تسعى لأهدافهم محددة تتمثل في:

أ- حماية الجمهور من أي استخدام غير مسؤول للاتصال أو ضد الأغراض الاجتماعية لها أو استخدامه للدعاية.

ب- حماية القائمين بالاتصال من أن يتحولوا بأي شكل من الأشكال لقوة لا تقدر مسؤوليتها أو احتمالية تعرضهم لإذلال أو لأي ضغط داخلي أو خارجي (موقف الدول الخليجية من قطر).

ج- المحافظة على قنوات الاتصال المفتوحة، بحيث يصبح الاتصال ذا اتجاهين وذلك بالتأكيد على حق القائمين بالاتصال في الحصول في كل وقت على كل المعلومات عدا

الظروف المتصلة بأمن الدولة دون التوسع في تفسير ذلك بما يجعل في استطاعت الشعوب ان تعرف الطريقة التي تحكم بها من جهة وبحيث يكون في إمكانهم التعبير عن آرائهم المؤيدة أو المعارضة ، باستمرار من خلال وسائل الاتصال الجماهيري من جهة أخرى.

### أهمية أخلاقيات المهنة الإعلامية

1- الإعلامي الناجح والموضوعي لا يحتاج دائما للقوانين ورقابة الحكومة لتنظيم مهنته فهناك أيضا الدوافع والرقابة الذاتية وأخلاقيات المهنة كضوابط للعمل الإعلامي، فأهمية أخلاقيات المهنة ترجع لكونها تعد بمثابة وجيهاة داخلية لقرارات المهني في مختلف المواقف والموضوعات التي يواجهها أثناء عمله المهني.

2- أخلاقيات المهنة هي مجموعة من المبادئ والقيم المنظمة لما هو صحيح وموضوعي في العمل الإعلامي، وهي تعتمد على مجموعة منتقاة من المبادئ الموجهة للسلوك الأخلاقي، وهذه المبادئ مهمة للمؤسسات الإعلامية خاصة في أوقات الأزمات وتستهدف هذه المبادئ تشكيل ذاتية المؤسسة الإعلامية أو الجماعة المهنية(الصالح،2002م:78).

3- أخلاقيات المهنة الإعلامية تفرض أن الرقابة يجب أن تكون ذاتية والرادع أيضا ذاتي فالإعلامي أو الصحفي ذو الضمير الذي يحرص على انتقاء معلوماته وأخباره من مصادر موثوقة عالية المصداقية بحيث يكسب فيها ثقة الجمهور ، فشعور الإعلامي بالمسؤولية لا يمكن أن يفرض لحكم القانون ، بل تأتي من رقابته الذاتية لنفسه والتزامه بمعايير المهنة الرفيعة، فكلما كان الإعلامي متفانيا في مهنته محبا لها ملتزما بقوانينها حصل على احترام وثقة الآخرين سواء داخل المنشأة (الزملاء والمسؤولين) أو خارجها(الجمهور المتلقي).

4- الإعلامي يكون مسؤولاً تجاه العديد من الجهات فهو مسؤول بالدرجة الأولى أمام نفسه، ومن ثم الجمهور المتلقي، والملاك للوسيلة الإعلامية، وأخيراً أمام المجتمع.

### موثيق الأخلاق

وهي نوعان:

1- موثيق إجبارية أو إلزامية: وفي هذه الحالة تحمل الموثيق بعض أشكال العقاب لمن يخالفون ما جاء بها من معايير للسلوك المهني أو ينتهكونها ويدخل في هذا الاحتقار أو التأييب العام أو الوقف عن مزاوله المهنة.

2- موثيق اختيارية: أي قوم على أساس رغبة واردة من العاملين في المهنة بحيث يترتب على موافقتهم عليها التزامهم بتنفيذ ما جاء فيها أثناء ممارستهم للعمل وتعد هذه الموثيق بمثابة تنظيم ذاتي لهم.

### أشكال وموثيق أخلاقيات مهنة الإعلام

1- موثيق خاصة بوسائل الاتصال جميعها وهي الصحافة والكتب والسينما والمسرح والإذاعة الالكترونية والاتصال بالحاسب الاليكتروني.

2- موثيق تهتم بجوانب المضمون ( كالتعليم، والإعلان، والتسليه، والدعاية).

3- موثيق تتناول وسيلة وأداة كالصحافة أو الراديو والتلفزيون أو الفيلم أو المسرح أو نظم الاتصال الالكتروني.

4- موثيق تتناول جانباً من جوانب صناعة الرسالة الاتصالية كأن تغطي في الصحيفة مثلاً (الأخبار والأحداث الجارية).

فسلطة الإعلام لاتعني التشريع والتنفيذ والقضاء كالسلطات المعروفة لأية دولة ولا إعمال سلطة الإعلام تشبه عمل سلطات الثلاث. فهي مهنية تعمل حسب وظائفها المعروفة وهي على الشكل التالي:

1- الوظيفية الإخبارية.

2- التوجيه وتكوين المواقف والاتجاهات.

3- زيادة الثقافة والمعلومات.

4- تنمية العلاقات الإنسانية وزيادة التماسك الاجتماعي.

5- لترفيه وتوفير سبل التسلية وقضاء أوقات الفراغ.

6- الإعلان والدعاية.

إذن فوظائف الإعلام مختلفة كلياً عن التشريع والتنفيذ والقضاء.. بحسب وظائف الإعلام المعروفة توفير المعلومة حيث يستفاد كل المجتمع منها بما فيها الحكومة والدولة التي هما بالأساس مؤسسات المجتمع الديمقراطي... واحد وسائله المعروفة الصحافة من وظيفتها مراقبة العراقيل والروتين والقرارات السياسية والقانونية لصالح المجتمع بأكمله بأفراده ومؤسساته .. وفي الدول المتقدمة والمجتمعات المدنية تسلم السلطات بيد المنتخبين من قبل المجتمع على أساس اتفاق دستوري لفترة معينة ويعتبر الدستور هو العقد الموقع بين ممثلي الحكومة والمجتمع.. والمجتمع الواعي هو الذي يوفر الحرية لمؤسساته ... لان المجتمع على مقدرته تشكيل الرأي العام (عرّف [دوب] الرأي العام بأنه مجموعة اتجاهات الناس الأعضاء في نفس المجموعة الاجتماعية نحو مسألة من المسائل التي تقابلهم)، ولا ندخل في تعاريف أخرى إذن الرأي العام هو محرك القرارات السياسية طبعاً في المجتمعات المدنية كما ذكرنا فيقبل



بالقرارات الصائبة ويرفض القرارات الخاطئة .. بتشكل رأي عام يضغط على كافة مؤسساته، لتغير القرارات والأحداث الخاطئة.

أما في مجتمعنا - مع الأسف الشديد- فالرأي العام منقسم بسبب الأعراق والطوائف الأعراء.. نادرا ما نجد توحيد في الرأي حتى إذا كان الرأي هذا متعلق باستراتيجية المجتمع وشكل الدولة والسياسة الخارجية والخدمات العامة... هنا دور الإعلام هي تنمية العلاقات الإنسانية وزيادة التماسك الاجتماعي و التوجيه وتكوين المواقف والاتجاهات حيث هو المفصل لنشر الوعي والتثقيف أفراد المجتمع بموضوعية وشفافية وبحيادية تامة لصالح العام... وبهذا الدور يعتبر الإعلام محرك أساسي وديناميكي للرأي العام... ومن هنا تلعب الإعلام سلطة سياسية واجتماعية في نفس الوقت على الإعلام ضغ المعلومات وتحذير المجتمع من مخاطر الخارجية والداخلية على المجتمع ومؤسساته لكي يكتمل سلطته السياسية عليها وضع تدابير وقائية لتلك المخاطر التي تهدد الدولة والمجتمع .. من خلال نشر وإيصال آراء المختصين العلميين والأكاديميين... لإضعاف وإنهاء تلك المخاطر أو تقليلها فمثلا نجد بين حين وآخر تدخلات إقليمية وأجنبية في شؤون البلاد... ولم نجد قرار سياسي ضدها بشكل مميز... مجرد تصريحات وليسة قرارات من بعض السياسيين وبشكل منفرد أو كتلة معينة في هذا الاتجاه... ولم يستطيع إعلامنا يحرك الرأي العام بهذا الاتجاه أيضا ولعله يعتبر هذه الظاهرة من اخطر الظواهر التي يمر به المجتمع والإعلام معا... ولهذا اعتبر شخصا إعلامنا مع الأسف الشديد لديه ضعف في الأداء المهني... والذي أنا أيضا جزء من هذا الضعف كوني إعلامي وأكاديمي في نفس الوقت.

ورغم الكثير من الغروقات اتجاه الصحفيين والإعلاميين واستشهاد عدد كبير منهم لم يقف الإعلاميين والصحفيين كوحدة واحدة إعلامية ضد هذه الحالة، فالكل يندد ويغضب بشكل انفرادي مما ضعف أكثر الأداء المهني الإعلامي... وجعل ذات المصالح الخاصة يقيدون حرية الإعلام أكثر فأكثر ، فرغم مرور أكثر من ثماني سنوات على

العراق الجديد ليس هناك أي قانون أو ميثاق للعمل الصحفي والإعلامي .. لكي يشكل أسس العمل الإعلامي ولمحاسبة لذاته .. بسبب انقسام إعلامنا كمجتمعنا... أنا زرت كثير من بلدان العالم والتقيت بصحفيين وإعلاميين وأكاديميين كثيرين من الجنسين ورغم اختلاف أجناسنا وأعراقنا ودياناتنا كانت المهنة الإعلامية تجمعنا معا ونتعاون ضد الصعوبات التي تواجهنا رغم لكل صحفي حلم الأسبقية أكثر من غيره.

## أخلاقيات البحث العلمي Ethics of Scientific Research

تقتضي أخلاقيات البحث العلمي احترام حقوق الآخرين وآرائهم وكرامتهم، سواء أكانوا من الزملاء الباحثين، أم من المشاركين في البحث أم من المستهدفين من البحث، وتتبنى مبادئ أخلاقيات البحث العلمي عامة قيمتي " العمل الإيجابي " و " تجنب الضرر "، وهاتان القيمتان يجب أن تكونا ركيزتي الاعتبار الأخلاقية خلال عملية البحث. ويعتبر البحث العلمي من المداخل الطبيعية التي تساهم في اللحاق بركب الأمم المتقدمة وتنمية المجتمع وعمارة الأرض، وأصبح الاهتمام بالبحث العلمي أحد سمات العصر الحديث، كما أن البحث العلمي لا يستقيم إلا باستقامة الباحث المؤهل لهذه المسؤولية العلمية وأن يتمتع بالأخلاق العلمية المختلفة، ومن أبرز أخلاقيات البحث العلمي التي يجب أن يتمتع بها الباحث:

\* الإنصاف والموضوعية: من أخلاقيات البحث العلمي أن يكون الباحث منصفاً وموضوعياً في بحثه وأن يقوم بإجراء المناقشات بالاعتماد على الأدلة والبراهين العلمية.

\* التواضع العلمي: من أخلاقيات البحث العلمي أن يتصف الباحث بشخصية علمية متواضعة متقبلة لنقد الآخرين.

\* الدقة في نقل آراء الآخرين: حيث أن من أخلاقيات البحث العلمي عدم الترويح والتسرع في نقل آراء الآخرين لأن ذلك يحقق نتائج سلبية في العملية البحثية.

\* مراعاة شعور الآخرين: وهم عينة الدراسة المستهدفة لأنهم أكثر عرضة للشعور بالانهازية أو الاستسلام بسبب كبر السن أو المرض أو عدم القدرة على الفهم أو التعبير.

\* سرية المعلومات: حيث أن من أخلاقيات البحث العلمي حماية هوية عينة الدراسة في كل الأوقات والحرص على عدم الكشف عن هويتهم أو أسرارهم.

\* الأمانة: وهي من أخلاقيات البحث العلمي التي يجب أن يتمتع بها الباحث من حيث عدم اختلاق المعطيات والنتائج أو يكذبها ويحرفها.

\* أن يراعي القيم السائدة في مجتمعه التي يقرها الدين والعقل والعرف، وأن يتعامل مع أبناء مجتمعه عامة ومع زملائه في العمل والعاملين معه بخاصة على أساس من الصدق.

\* الثقة: يعتمد البحث العلمي على الثقة المتبادلة بحيث يقوم كل باحث بإجراء بحثه بدقة ومحاولة بناء علاقة ثقة مع الذين يعمل معهم حتى يحصل على نتائج أكثر دقة.

\* المصداقية Truthfulness: يجب أن تكون نتائج بحثك منقولة بصدق، وأن تكون أمينا فيما تنقله، وألا تكمل أية معلومات ناقصة أو غير كاملة معتمدا على ما تظنه قد حصل ، ولا تحاول إدخال بيانات معتمدا على نتائج النظريات ، أو الأشخاص الآخرين .

\* الخبرة Expertise: يجب أن يكون العمل الذي تقوم به في البحث مناسباً لمستوى خبرتك وتدريبك ، أولاً أعد العمل المبدئي ثم حاول فهم النظرية بدقة قبل أن تطبق المفاهيم أو الإجراءات ، وسيكون الشخص الخبير في مجال بحثك خير مساعد لك في اختيار الأشياء التي ينبغي عليك النظر فيها .

\* السلامة Safety: لا تعرّض نفسك لخطر جسدي أو أخلاقي ، وخذ احتياطاتك التحضيرية عند التجارب كلها ، ولا تحاول تنفيذ بحثك في بيئات قد تكون خطرة من النواحي البيولوجية ، الجوية ، الاجتماعية ، أو الكيميائية ، كما أن سلامة المستهدفين من البحث مهمة أيضا ، فلا تخرجهم أو تشعرهم بالخجل أو تعرضهم للخطر في موضوع بحثك.

\* الثقة Trust : حاول بناء علاقة ثقة مع الذين تعمل معهم ، حتى تحصل على تعاون أكبر منهم ونتائج أكثر أدقة، ولا تستغل ثقة الناس الذين تقوم بدراستهم .

\* الموافقة Consent: تأكد دائما من حصولك على موافقة سابقة من الذين تود العمل معهم خلال فترة البحث ، إذ يجب أن يعلم الأفراد المراد دراستهم أنهم تحت الدراسة ، فمثلا إذا احتجت الدخول في ملكية الآخرين عليك الحصول على موافقتهم لذلك ، فعدم التخطيط المبدئي والجيد لبحثك قد يضطرك للبحث عن موقع آخر والبدء من جديد.

\* الانسحاب Withdrawal : الناس لديهم الحق للانسحاب من الدراسة في أي وقت ، وتذكر دائما أن المشاركين غالبا ما يكونون متطوعين ويجب معاملتهم باحترام وأن الوقت الذي يخصمونه لأجل بحثك يمكنهم أن يقضوه في عمل آخر أكثر ربحا وفائدة لهم ، ولهذا السبب يجب أن تتوقع انسحاب بعض المشاركين ، والأفضل لك أن تبدأ بحثك بأكثر عدد ممكن من الأفراد لتضعهم تحت الدراسة ، بحيث يمكنك الاستمرار مع مجموعة كبيرة كافية لتتأكد من أن نتائج بحثك ذات معنى .

\* التسجيل الرقمي Digital Recording: لا تقم بتسجيل الأصوات أو النقاط صور أو تصوير فيديو دون موافقة المستهدفين من البحث ، وأحصل على الموافقة المسبقة قبل بدء أي تسجيل ، ولا تحاول استخدام آلات تصوير أو ناقلات صوت مخبأة لتسجيل أصوات وحركات المستهدفين ، ولا بد أن تدرك أن طلب الموافقة بعد التصوير غير مقبول.

\* التغذية الراجعة Feedback: إذا كان بمقدورك إعطاء تغذية راجعة للمستهدفين من بحثك فافعل ، قد لا يكون بمقدورك تزويد المشاركين بالتقرير كاملاً ، ولكن إعطائهم ملخصاً أو بعض العبارات والتوصيات قد تكون مهمة لديهم وتفي بالغرض المطلوب ، ومهم جداً أن تعرض عليهم الصور والأصوات أو النصوص المطبوعة للعبارات التي قالوها مسبقاً قبل النشر ، حتى لا يتعرض المستهدفون لأي ضرر جسدي أو معنوي بسبب تفسيرك لما قالوه أو فعلوه ، تأكد دائماً من أخذ الموافقة المسبقة قبل النشر .

\* الأمل المزيف False Hope: لا تجعل المستهدفين يعتقدون من خلال أسئلتك بأن الأمور سوف تتغير بسبب بحثك أو مشروعك الذي تجريه، ولا تعطِ وعداً خارج نطاق بحثك أو سلطتك أو مركزك أو تأثيرك .

\* مراعاة مشاعر الآخرين Vulnerability: قد يكون بعض المستهدفين أكثر عرضة للشعور بالانهزامية أو الاستسلام بسبب عامل السن أو المرض أو عدم القدرة على الفهم أو التعبير؛ فيجب عليك مراعاة مشاعرهم.

\* استغلال المواقف Exploitation: لا تستغل المواقف لصالح بحثك؛ فلا تفسر ما تلاحظه أو ما يقوله الآخرون بشكل غير مباشر حتى تخدم بحثك .

\* سرية المعلومات Anonymity: عليك حماية هوية المستهدفين في كل الأوقات فلا تعطِ أسماء أو تلميحات تؤدي إلى كشف هويتهم الحقيقية، ويمكن تحقيق ذلك من خلال تحويل الأسماء إلى أرقام أو رموز مع التأكد من إتلاف كل ما يتعلق بهوية المستهدفين بعد انتهاء الدراسة.

\* حقوق الحيوان Animal Rights: إذا كانت دراستك متعلقة بالحيوان فإن هناك اعتبارات أخلاقية في هذا الخصوص يجب عليك مراعاتها؛ إذ يجب عليك معاملة الحيوان ورعايته الرعاية اللائقة به والإحساس بمدى الألم وعدم الراحة عنده ، هذا

بالتوافق مع متطلبات أهداف أي دراسة أو بحث تقوم به ، يجب أن تبحث عن النصيحة من المعلم المشرف والشخص الخبير في مجال البحث الذي تجريه قبل البدء بأي دراسة تقتضي وجود حيوانات سواء في المختبر أو في ميدان الدراسة .  
شروط البحث العلمي : حتى يكون البحث ناجحاً لا بد من توافر شروط علمية فيه منها:

1. أن يُقدّم شيئاً جديداً: من الضروري جداً أن يُقدّر الباحث أهمية الموضوع الذي سيكتب فيه وجِدَّتِه وطرافته، فلا يكتب موضوعاً سَبَقَه غيره إليه فأشْبَعَه بحثاً وتحليلاً وبياناً، اللهم إلا إذا كان غيره قد تناول جانباً من جوانبه، فلا بأس في أن يختار جانباً آخر، ولا شك أن لكل موضوع عدّة جوانب.

2. الحيوية والواقعية: ومن أهم عوامل نجاح الموضوع أن يكون حيوياً واقعياً، له صلة قوية بميل الطالب، وحاجة المجتمع وكلما اتسعت دائرة الانتفاع به ازدادت أهميته، فالكتابة بموضوع يهم الناس ويقدم لهم نفعاً، أو حلاً لمشاكلهم، أو يشخص لهم مرضاً، أو يسعى في تطوير مجتمعهم وراحتهم ورفاهيتهم، أهم من الكتابة بموضوع خيالي بعيد عن واقع الناس لأنهم لن يهتموا به.

3. خصوبته وغزارة مصادره: ومن عوامل نجاح البحث أيضاً خصوبة مادته وأفكاره، وغزارة مصادره وتوافرها، وعلى العكس من ذلك البحث الفقير بالمادة العلمية، الفقير بالمصادر لن يكون ناجحاً وسيُتعب كاتبه كثيراً، ولذلك كان من أهم واجبات الباحث قبل اختيار بحثه أن يبحث عن مصادره، ليعرف هل يستطيع الكتابة فيه أم لا؟

4. وضوح المنهج: ومن عوامل نجاح البحث وضوح منهجه، وتنظيم خطته بشكل منطقي واضح مستوعب، فيوزع أفكاره الرئيسية ضمن أبواب وفصول منسجمة، ثم يبدأ الكتابة بحيث يسلسل أفكاره، وينتقل مع القاريء من نقطة إلى أخرى بترابط، فيُحس قاريء بحثه أنه يهضم ما يقرأ، فلا ينتقل لما بعده إلا وقد استوعب ما قبله وفهمه، وعلى العكس يكون الغموض.

5. تحديد عنوان الموضوع بدقة: إن عنوان الموضوع يجب أن يعبر عن مضمونه، وتُختصر عناوين الأبحاث عادةً في كلمتين أو ثلاثة، فيجب على الباحث أن يُحدّد موضوعه تحديداً دقيقاً، ولا يخرج في المعالجة عنه، ولا يمهد له بالمقدمات الطويلة جداً، أو يأتي بمتعلقاته بشكل موسّع جداً، فيه استطراد وشطط وخروج عن المقصود، بل يحاول التركيز الجاد على موضوعه، وعدم ذكر إلا ما يتعلق به من قرب، وخير الكلام ما قلّ ودلّ، فالحشو، والاستطرادات المملّة لملء الصفحات والخروج عن الموضوع أمور مزعجة للقارئ تتقرّر من البحث.

6. سلامة الأسلوب ووضوح العبارة: إن مما يُكسب البحث أهمية كبيرة، سلامة أسلوبه من الأخطاء النحوية واللغوية، ووضوح عباراته، وعدم غموضها وإن مما يُفقد البحث أهميته كثرة الأخطاء النحوية أو اللغوية أو العلمية، فعلى الباحث أن يحرص على الكتابة وفق الأساليب الإنشائية العربية الفصيحة، محاولاً قدر الإمكان تجنب الأخطاء النحوية واللغوية، وإذا كان ضعيفاً في اللغة، فليحاول تلافي نقصه بطلب هذا العلم على أهله، وكثرة المطالعة في كتبه، وليستعن بأساتذة وزملاء له أقوىاء في اللغة في قراءة بحثه، ليستدركوا أخطاءه قبل طبع البحث وظهوره.

7. دقة المعلومات: إن المعلومات الموثقة بذكر مصادرها، والمبيّنة بالأرقام، تدل على الدقة في البحث، وتعطي القارئ معلومات أكيدة، وعلى العكس من ذلك النقل الجُرّاف من الذاكرة، أو ما يتناقله الناس دون تمحيص أو تدقيق وبحث عن مصادره، والتأكد من سلامته، أمور تفقد البحث أهميته وقيّمته.

كما تقتضى أخلاقيات البحث العلمي الاتي:

1. احترام حقوق وآراء الزملاء الباحثين والمشاركين في البحث والمستهدفين من البحث.
2. أن يكون الهدف من البحث هو العمل الايجابي لفائدة وسلامة الفرد والمجتمع وتجنب اى ضرر لهم.
3. إن تتوافر في الباحث المصادقية والخبرة اللازمة لإجراء البحث والثقة بينه وبين زملائه والمستهدفين.

4. حق المستهدفين من البحث في المشاركة الحرة في البحث بعد معرفه فوائده وحقوقه وحقهم في الانسحاب في اى وقت.
5. احترام خصوصية المستهدفين من البحث في نشر صورهم أو تسجيلات صوته لهم وسريه معلوماتهم ومعرفه نتائج البحث.
6. عدم أعطاء المستهدفين من البحث وعودا كاذبة ومراعاة مشاعرهم وعدم استغلالهم. وتقع مسئوليته مراعاة أخلاقيات البحث العلمي على كل من:
  - أ. جميع المشاركين في البحث.
  - ب. مؤسسات البحث العلمي بالكليات والجامعات ومراكز البحوث.
  - ت. هيئة تحرير المجلات العلمية.
  - ث. الهيئات والمنظمات التي تقوم بتمويل البحوث.ويتم نشر ومراقبة آليات أخلاقيات البحث العلمي عن طريق:
  1. محاضرات ودورات تدريبية للباحثين.
  2. وضع وتحسين ضوابط النشر العلمي والإلقاء بالمؤتمرات.
  3. وضع ضوابط لنظم الترقى.
  4. تنفيذ عقوبات على الانحرافات والسرقات العلمية.
  5. نشر لجان أخلاقيات البحث العلمي بكافة الكليات ومراكز البحوث.الانحرافات (اللاأخلاقية) الممنوعة في البحث العلمي:
  1. نشر مقاله في مجلتين علميتين دورن أخبار لجنه النشر في المجلتين واخذ موافقة كتابيه من كلاهما.
  2. عدم إخبار المشاركين من الباحثين بنية نشر البحث أو التحدث عنه في أي وسيله إعلاميه.
  3. حذف اسم احد المشاركين في البحث أو أكثر أو اضافه زميل برغم عدم مساهمته في هذا البحث.
  4. إفشاء أسرار بحث علمي تقوم بمراجعته لدوريه (مجله) علمية أو لجنة ترقيه.



5. تجميل أو حذف النتائج السيئة من بيانات أحد البحوث.
6. الاستعانة بأبحاث سابقة لرسائل أو بحوث في نفس مجال البحث دون طلب استئذان وتقديم الشكر.

7. كتابة تعليقات مهينه وهجوم شخصي في مناقشة البحوث السابق نشرها.
8. عدم تقديم تقرير عن حدوث آثار جانبية أو أضرار ومضاعفات للبحث.
9. عدم استخلاص بحث منفرد من أي رسالة علمية (ماجستير - دكتوراه).

### أنماط من الأخلاق المهنية المذمومة

أولاً: الغش: وهو لغة: كما جاء في المعجم الوسيط: غشَّ صدره: انطوى على الحقد والضغينة، وغشَّ صاحبه: زَيَّن له غير المصلحة، وأظهر له غير ما يضر. (المعجم الوسيط 2 / 653 )

ومن مرادفاته: التزوير، والكذب، والخداع. أما اصطلاحاً: ما يخطط من الرديء بالجد (موسوعة نضرة النعيم(5069/11).

حكمه: يحرم الإسلام الغش والتزوير؛ ويجعلهما من الكبائر؛ لأنهما من أبواب الكذب والخيانة والخداع، ولورود الوعيد عليهما.

ويقع الغش في أمور كثيرة؛ كالبيع، بإخفاء عيب السلعة. وفي التجارة كتزوير العلامات المسجلة، وتركيب المواد المقلدة أو المستعملة دون إخبار المشتري بذلك. وكل هذه الصور محرمة؛ لأنه يشملها اللفظ العام في الحديث (من غشنا فليس منا)، ولأنها تشترك في أنها أنواع من الخداع والتزوير. ومجالات الغش والتزوير في الوظيفة واسعة، ومنها: كتابة التقارير الطبية، حين يكتب الطبيب تقريراً طبياً غير متفق مع الواقع، أو يقدم الموظف تقريراً طبياً لإدارته غير متفق مع الواقع، أو التقارير عن المشاريع حين يكتب المهندس أن المشروع انتهى وهو لم ينته بعد، أو يكتب أنه مستوفٍ للشروط وهو ليس كذلك، أو العكس حين يكتب أن المشروع لم يستوف المطلوب فنياً،

وهو في الحقيقة مستوفٍ للشروط، أو التقارير عن الموظفين حين يكتب المدير تقريراً عن موظف بخلاف الحقيقة. وكذلك في المخططات الإنشائية أو الصناعية، حين يصادق المهندس على مخطط غير مستوفٍ للشروط، أو مزور. وفي الإجازات العادية أو المرضية، حين يقدّم الموظف شهادةً طبية مزورة تثبت أنه مريض. وكذلك استخراج شهادات مزورة لأي جهة من الجهات، أو تزوير أوراق أو مستندات أو وثائق رسمية، أو الحصول على شهادات علمية غير حقيقية. وما يُبنى على الباطل فهو باطل.

**ثانياً: التسبب في مواعيد العمل:** تعريفه: لغة: سبب الشيء تركه.

أما اصطلاحاً: عدم الانتظام في الدوام. ومن صورهِ: عدم الالتزام بالحضور والانصراف في وقت الدوام المتفق عليه بين العامل وصاحب العمل. فالتسبب الوظيفي حرام لأسباب:

الأول: أن المؤمنين عند شروطهم، والله تعالى يقول: (يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ) (المائدة: 1) وهذا أمر من الله تعالى يجب الالتزام به، لأن الأصل في الأوامر الوجوب، والمخالف للواجب مرتكب للمحرّم، ومن السنة قوله صل الله عليه وسلم (المؤمنون عند شروطهم) (رواه الترمذي (634/3) ورواه أبوداود (304/3)، والموظف الحكومي أو الأهلي قد أقرّ العقد المتفق عليه بينه وبين جهة العمل، ووقع عليه، فهو ملزم بما أقرّ به ووقع عليه، لأنه عند شرطه، وإلا لكان العقد لا معنى له حين يقرّ به ويوافق عليه ثم لا يلتزم به، وعدم الالتزام بالعقود المنعقدة معصية لله تعالى والموظف يستحق راتبه على مقدار معيّن من الساعات يقضيها في العمل، منصوص عليها في العقد، فإن أخلّ بهذا المقدار من الزمن الذي يفترض أن يقضيه في العمل، فإنه لا يستحقّ شرعاً ولا نظاماً المكافأة الموضوعة، ولا يحلّ له أخذها.

ويستوي في هذه الأموال أموال الدولة، وأموال الأشخاص والشركات والمؤسسات الأهلية ؛ أما أموال الدولة فهي ملكٌ مشاع يصرفه الحاكم في مصالح المسلمين ، ولا حق

لأحاديث التعدي عليه ، ولذا حرم النبي صل الله عليه وسلم أخذ شيء من أموال الغنائم قبل توزيعها؛ لأنها ملك عام ،

وأما أموال الشركات والمؤسسات الأهلية فإنها أموال أشخاص معصومة؛ لقوله عليه أفضل الصلاة والتسليم: "لا يحل مال امرئ مسلم إلا بطيب نفس منه" ( من كتاب أخلاقيات المهنة د. عصام الحميد)

وعليه فإنه لا يجوز التأخر عن الدوام، ولا الانشغال أثناءه بما لا علاقة له به، وإذا حدث من الموظف تأخر في الدوام فعليه أن يعوّض ذلك بوقت إضافي، أو عمل إضافي يقدمه للعمل.

**ثالثاً: استغلال الوظيفة:** الوظيفة تعطي الموظف والمسؤول مكانة مرموقة، من العلاقات الاجتماعية، والميزات الوظيفية، مما يغريه باستغلالها لمصلحته الشخصية، فإذا لم يتق الله تعالى ويراقبه، فإنه سيقع في كثير من المخالفات الشرعية والنظامية .

لذا يجب الفصل بين الوظيفة والعلاقات الشخصية - بقدر المستطاع - بحيث لا تؤثر إحداها على الأخرى، فكما أن بعض المسؤولين يسخر الوظيفة لعلاقاته الشخصية، فإن بعضهم يفقد علاقاته الشخصية بسبب الوظيفة.

وهذا النمط من السلوك المدان ينطلق من دوافع قبلية أو عنصرية أو إقليمية أو طائفية تقوم على التمييز بين المواطنين أو بين المناطق أو بين شرائح المجتمع وفئاته لاعتبارات عرقية أو عقائدية أو طبقية، تؤدي في النهاية إلى تفريق الصفوف وشق الوحدة الوطنية وغرس العداء والحقد في النفوس، وتأليب المواطنين بعضهم على بعض، وإضعاف ثقتهم بنزاهة الإدارة وعدالتها. وهذا النمط من السلوك الإداري يعد انحرافاً بالجهاز الإداري عن أهدافه المتمثلة في خدمة المواطنين، وهو خروج على المبادئ القانونية التي تعمل على المساواة والعدالة بين المواطنين، وهو إضعاف للقيم المؤسسية والوظيفية المؤكدة على الحياد والموضوعية والدقة في اتخاذ القرارات والمواقف. والمحابة والانحياز لقرباء ونحوها يترتب عليه الظلم وانتشار الأحقاد والضغائن بين أفراد

المجتمع ، وقد روى الحاكم عن ابن عباس رضي الله عنه عن النبي صلى الله عليه وسلم قال: "من استعمل رجلاً على عصابة وفيهم من هو أَرْضَى الله منه، فقد خان الله ورسوله والمؤمنين" ، وروي كذلك عن أبي بكر رضي الله عنه عن النبي صلى الله عليه وسلم قال: "من ولي من أمر المسلمين شيئاً فأمر عليهم أحداً محاباة ، فعليه لعنة الله ، لا يقبل الله منه صرفاً ولا عدلاً ، حتى يدخله جهنم" (رواه أحمد (6/1)، واستغلال الوظيفة للمصالح الخاصة يعدّ من الخيانة، وقد تقدم في خلق الأمانة تفصيل ما يتعلق بجوانب الأمانة. ومن صور استغلال الوظيفة أخذ الرشوة: فالرشوة من أخطر جرائم الموظف العام التي يعاني منها الجهاز الإداري نتيجة فساد ذمة الموظف المرتشي، والاختلاس: يتمثل الاختلاس في أمور مختلفة، من أهمها على سبيل المثال: استيلاء الموظف على الأموال المسلمة إليه بسبب وظيفته، وقيامه بتحصيل أموال غير مستحقة عند جباية الرسوم أو الضرائب أو الغرامات أو العوائد وما أشبه، ويعتبر الاختلاس جريمة إذ هي صورة من صور خيانة الأمانة... وكذلك قبول الهدايا والإكراميات بالذات أو الواسطة.

رابعاً: إفشاء الأسرار فقد اتفق العقلاء على فضيلة كتمان السرّ ، وقال الماوردي (الماوردي/أدب الدنيا والدين (296): العفة عن الأموال أيسر من العفة عن إذاعة الأسرار، لأن الإنسان قد يذيع سر نفسه ويشحّ باليسير من ماله ضناً به وحفظاً له ، ولذلك كان أمناء الأسرار أشدّ تعذراً وأقلّ وجوداً من أمناء الأموال.

الأسرار الوظيفية: وهذا يتأكد في الوظائف ذات الصفة الخاصة، كالطب، والعسكرية، والقضاء، والمناصب العليا، ففيها من الأسرار ما يحتاج فيه العامل إلى درجة عالية من الأمانة؛ لئلا يفشي أسرار العمل، أو أسرار الناس، ولذا وُضع في بعضها قسم يؤديه المتقدم زيادةً في التعهد بحفظ الأسرار، كقسم الطبيب ، والعسكري. فالطبيب يطلع على عيوب الناس، فإن المرض عيب، ولا أحد من الناس يحب أن يطلع على عيبه أحد، وأيضاً فإن المرض يترتب عليه

أحكام شرعية في النكاح والطلاق والعبادات، وأيضاً فإنه الممرض يمكن أن يستعمل في التشهير من مبغضي الإنسان، لذا لا يحق للطبيب أن يفصح عن أمراض الأشخاص. والعسكري الذي يطلع على أسرار الدولة، من تسليحها، وقواتها العسكرية، وحجم نفقاتها العسكرية، وغير ذلك مما لا ترضى دولة أن تفصح عنه إلا بحدود ضيقة، يتحمل من الأمانة الشيء الكثير. والقاضي يطلع على مشكلات الناس وخلافاتهم وأسرارهم، فمن واجبه أن يكون أميناً في عدم الإفصاح عن شيء من ذلك. والمسؤول عن قطاع كبير من الموظفين كالوزير والوكيل والنائب والمدير العام يطلع بحكم وظيفته على أسرارهم، ومشكلاتهم، وقضاياهم، وربما أحوالهم الشخصية، مما يأتيه من مختلف الجهات في دائرته وغيرها، فعليه تحمّل الأمانة في عدم إفشاء أسرار الموظفين لغيرهم.

### عقبات تطبيق أخلاقيات المهنة:

بالطبع لا يخلو الأمر من تجاوزات ولكن المسائل المتعلقة بأخلاقيات العمل تقابل جزاءات رادعة وباحتقار من المجتمع. فمن الأشياء التي تلاحظها أن الشخص المخالف لا يجلس وسط أقرانه لكي يحدثهم كيف كذب على الآخرين وكيف خدعهم لأن هذا سيقلل من قيمته في نظرهم ولا يأمن أن يفضحه أحدهم. ولا تجد شخصاً يجلس وسط الناس ليفتخر بأنه متهرب من الضرائب أو أنه استطاع أن يخدع زملاءه أو مديره لأن هذا أيضاً سيقابل بالاحتقار. ومن أهم العقبات:

\* عدم تطبيق العقوبات : فمن أمن العقوبة أساء الأدب - كما يقول المثل - ، والعقوبة لا تتراد لذاتها، بل لتقويم سلوك الأفراد والمسؤولين المنحرف ، وإعطاء الآخرين صورة عن الجدية في تطبيق النظام .

\* غياب القدوة الحسنة.

\* ضعف الحسّ الديني والوطني: وتغليب المصلحة الشخصية على المصلحة العامة.

- \* عدم وجود أو وضوح، أو تفعيل النظام.
- \* فقدان روح التقاهم بين المسؤول والموظفين.
- \* الضغوط التي يفرضها بعض المديرين على الشركة ليستمرروا في مناصبهم.
- \* الخوف والصمت إزاء تجاوزات الكبار في المؤسسة.
- \* وجود مجلس إدارة ضعيف تمزقه الخلافات والصراعات.
- \* الاعتقاد بأن حسن أداء بعض المهام يستلزم أحياناً اتخاذ أساليب غير أخلاقية.

### أخلاقيات المهنة في السلم والحرب

شهد التاريخ الإسلامي منذ عهد النبي صلى الله عليه وسلم وحتى العصر الحديث العديد من الغزوات والمعارك الحربية الفاصلة التي غيرت وجه العالم، وخاض المسلمون تلك المعارك دفاعاً عن النفس ولمواجهة الغزاة الذين جاؤوا من كل حذب وصوب إلى بلادهم في المشرق والمغرب طمعاً في ثرواتها الطبيعية الوفيرة، وسعيّاً دؤوباً منهم لبلوغ هدفهم القديم لاحتلال أراضي بلاد المسلمين والسيطرة على موقعها الفريد ذي الأهمية البالغة على خريطة العالم. ومن خلال القراءة المتأنية لمقدمات وأحداث تلك المعارك الإسلامية وظروفها التاريخية يتضح لنا عدم صحة ما ذهب إليه المستشرقون الحاقدون على الإسلام عندما زعموا أن الإسلام انتشر بحد السيف، فالحقيقة التي تعمد المستشرقون تجاهلها هي أن الإسلام انتشر في الشرق والغرب من دون إراقة دماء الأبرياء ودخلت معظم شعوب العالم في الإسلام بسبب تسامح العقيدة الإسلامية وعدل الإسلام وحسن الأخلاق التي يدعو إليها، وأمام حرص المسلمين في عصور الإسلام الأولى على التخلق بأخلاق الإسلام فقد حجب غير المسلمين في الدخول في الدين الإسلامي أفواجا طوعية من دون كره أو حرب.

كما أن الحروب التي خاضها المسلمون كانوا مجبرين على خوضها كرها للدفاع عن أنفسهم ودينهم الحنيف وحريتهم، وحماية لأوطانهم وحضارتهم من أولئك الغزاة مصداقاً لقول الله سبحانه وتعالى: {وقاتلوا في سبيل الله الذين يقاتلونكم ولا تعتدوا إن الله لا يحب المعتدين}{البقرة 190}

وتعد تلك المعارك صفحات مضيئة من التاريخ الإسلامي تستفيد الأجيال المتعاقبة من تجاربها، وتستخلص منها الدروس التي تبين عوامل النصر وأسباب الهزيمة، كما أنها تعتبر منبعاً خصباً لدروس العسكرية الإسلامية من خلال القيم والمبادئ الأخلاقية التي أقرها الإسلام في الحروب ومنها حسن معاملة الأسرى وعدم التعرض لدور العبادة والنساء والأطفال وكبار السن والشجر. ولم يكن النبي صلى الله عليه وسلم من هواة الحرب، بل كان ينأى عنها ما وجد إلى ذلك سبيلاً؛ ولذا كان النبي صلى الله عليه وسلم يعرض الإسلام أو الجزية أولاً، وتميّزت الحروب النبوية بأنها حروب غير دموية، بمعنى أنها لم يكن فيها ما يُعرف الآن بجرائم إبادة الشعوب، حيث نجد فيما يُسمى «بحضارات» العالم الحديثة أن بعض الزعماء أخذوا قرارات نتج عنها إفناء لِكَمِّ هائلٍ من البشر في مدينة أو دولة أو أحياناً قارة! لكن حروب رسول الله صلى الله عليه وسلم لم تكن على هذه الصورة، ذلك أنه - كما ذكرنا - كان حريصاً على تجنب القتال ما استطاع إلى ذلك سبيلاً، وإذا اضطر إليه حاول أن ينهيه بسرعة، وأثناء القتال نفسه كان يحفظ دماء المدنيين، وكذلك يحفظ دماء المستكرهين على القتال، ثم بعد القتال كان يعفو إذا ملك، ويسامح ويرحم إذا غلب.

## أخلاق ما بعد الانتهاء من القتال والحرب

أولاً: حسن معاملة الأسرى والرقيق والسبي: أمر الإسلام بحسن معاملة الأسرى والرقيق والسبي بعد أن تضع الحرب أوزارها، وقد أرشد الله عز وجل إلى الإحسان في معاملة الأسير: وهو المقاتل من الكفار يظفر به المسلمون حياً، قائلاً: ﴿وَيُطْعَمُونَ الطَّعَامَ عَلَى حُبِّهِ مِسْكِينًا وَيَتِيمًا وَأَسِيرًا إِنَّمَا نُطْعِمُكُمْ لُوحَةَ اللَّهِ لَا نَزِيدُ مِنْكُمْ جَزَاءً وَلَا شُكُورًا﴾ [الإنسان: 9/8] وقال تعالى أيضاً: ﴿يَا أَيُّهَا النَّبِيُّ قُلْ لِمَن فِي أَيْدِيكُمْ مِنَ الْأَسْرَى إِنَّ يَعْلَمُ اللَّهُ فِي قُلُوبِكُمْ خَيْرًا يُؤْتِكُمْ خَيْرًا مِّمَّا أَخَذَ مِنْكُمْ وَيَغْفِرْ لَكُمْ وَاللَّهُ غَفُورٌ رَحِيمٌ﴾ [الأنفال: 70]. فالسيرة النبوية حافلة بحسن معاملة الأسرى، ومن ذلك ما يلي:

1- الوصية بالأسرى خيراً: كان رسول الله صلى الله عليه وسلم يوصي المجاهدين من المسلمين بالأسرى خيراً، حتى كان الصحابة يأكلون التمر ويقدمون لهم الخبز إيثاراً لهم على أنفسهم، فنزل قوله تعالى: ﴿وَيُطْعَمُونَ الطَّعَامَ عَلَى حُبِّهِ مِسْكِينًا وَيَتِيمًا وَأَسِيرًا﴾ [الإنسان: 8]، أخرج ابن المنذر عن أبي جرير في قوله: [أسيراً] قال: "لم يكن النبي صلى الله عليه وسلم يأسر أهل الإسلام ولكنها نزلت في أسارى أهل الشرك كانوا يأسرونهم في العذاب، فنزلت فيهم فكان النبي صلى الله عليه وسلم يأمرهم بالإصلاح إليهم" [السيوطي، بدون تاريخ: 293]. فكان رسول الله صلى الله عليه وسلم يوصي بالأسرى خيراً، فلم يأمر بتعذيبهم أو الإساءة إليهم أو تكميمهم أو توثيقهم بل أمر بحسن معاملتهم وكأنهم في ضيافة المسلمين وليسوا في أسر. ومما يشهد على حسن أخلاق المسلمين بالأسرى، إسلام كثير منهم ليس خوفاً أو رهبة وإنما اقتناعاً وصدقاً، وإلا لكان من اليسير أن يرتدوا على أعقابهم في أقرب فرصة تسنح لهم، وقد كان في قصة ثمامة بن أثال أعظم شاهد على ما نقول، إذ أطلق النبي صلى الله عليه وسلم سراحه في اليوم



الثالث من ربطه، فذهب أمانة إلى مكان قريب، واغتسل ثم دخل المسجد فقال: "أشهد أن لا إله إلا الله، وأشهد أن محمداً رسول الله" (البخاري، 1413هـ: حديث رقم 4372).

2- قبول الفداء في الأسرى: فقد قبل رسول الله صلى الله عليه وسلم الفداء في أسرى بدر، وكان ممن فادى نفسه العباس بن عبد المطلب كما في صحيح البخاري، 1413هـ: ج1: حديث رقم 421).

ثانياً: الحفاظ على أموال المسلمين والنهي عن الغلول: كان الرسول عليه السلام يأمر صحابته بعد الجهاد بجمع الغنائم والأموال والحفاظ عليها، وينهى عن الغلول وهو: السرقة من الغنيمة قبل قسمتها ودون علم الإمام، وقد شدد الله تعالى في أمر الغلول فقال محذراً منه نبيه عليه السلام: ﴿وَمَا كَانَ لِنَبِيٍّ أَنْ يَغُلَّ وَمَنْ يَغْلُ يَأْتِ بِمَا غُلَّ يَوْمَ الْقِيَامَةِ ثُمَّ تُوَفَّى كُلُّ نَفْسٍ مَا كَسَبَتْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ﴾ [آل عمران: 161].

وقد أكل النبي صلى الله عليه وسلم هذا الخلق الكريم في سيرته من خلال عدة أساليب نذكر منها:

1- أمره عليه السلام الحفاظ على غنائم المسلمين والنهي عن إفسادها بسوء استخدامها: فقد قال رسول الله صلى الله عليه وسلم في بيان الواجب على المجاهدين تجاه غنائم المسلمين: "من كان يؤمن بالله واليوم الآخر فلا يركب دابة من فيء المسلمين حتى إذا أعجفها ردها فيه، ومن كان يؤمن بالله واليوم الآخر فلا يلبس ثوباً من فيء المسلمين حتى إذا أخلفه رده فيه" (أبو داود، بدون تاريخ: حديث رقم: 2708).

2- النهي عن الغلول والنهبة من أعظم وصايا الرسول صلى الله عليه وسلم عند خروج المسلمين للغزو: فقد كان النبي صلى الله عليه وسلم إذا أمر أميراً على جيش أو سرية

أوصاه في خاصته بتقوى الله، ومن معه من المسلمين خيرا ثم يقول: "اغزوا باسم الله، في سبيل الله، قاتلوا من كفر بالله، اغزوا، ولا تغلوا ولا تغدروا ولا تمثلوا ولا تقتلوا وليدا" (البخاري، 1413هـ: حديث رقم: 2728).

3- ترتيب النبي صلى الله عليه وسلم العقوبة على الغلول: رتب النبي صلى الله عليه وسلم على الغلول والسرقة من المغانم عقوبة شديدة وهي استحقاق النار يوم القيامة فعن أبي هريرة رضي الله عنه قال: "خرجنا مع رسول الله صلى الله عليه وسلم يوم خيبر، فلم نغنم ذهبا ولا فضة، إلا الأموال والثياب والمتاع، فأهدى رجل من بني الضبيب يقال له: رفاعه بن زيد لرسول الله صلى الله عليه وسلم غلاما يقال له: مدعم، فوجه رسول الله صلى الله عليه وسلم إلى وادي القرى، حتى إذا كانوا بوادي القرى، بينما مدعم يحط رحلا لرسول الله صلى الله عليه وسلم إذا سهم عائر فقتله، فقال الناس: هنيئا له الجنة فقال رسول الله صلى الله عليه وسلم: "كلا والذي نفسي بيده، إن الشملة التي أخذها يوم خيبر من المغانم، لم تصبها المقاسم لتشتعل عليه نارا" (البخاري، 1413هـ: ج4 حديث رقم: 1185).

3- المن على الأسرى: فبعد أن انتصر رسول الله صلى الله عليه وسلم في غزوة بدر [رمضان من السنة الثانية للهجرة] وأسر المسلمون المشركين، قال صلى الله عليه وسلم: "لو كان المطعم بن عدي حيا ثم كلمني في هؤلاء الننتى لتركتهم له" (البخاري، 1413هـ: ج3 حديث رقم: 4024).

4- إطعام الأسرى وسقيهم وكسوتهم: كان رسول الله صلى الله عليه وسلم حريصا على تلبية حاجيات الأسرى من مطعم ومشرب وملبس، فكان عليه السلام يتفقد الأسرى بنفسه، ويتفرق بهم، ويتواضع معهم في الحديث، بل ويطعمهم ويسقيهم متى أرادوا ذلك،

كما فعل صلى الله عليه وسلم مع رجل من بني عقيل، حينما ناداه فقال: يا محمد يا محمد فأتاه رسول الله صلى الله عليه وسلم فقال: ما شأنك؟ قال: "إني جائع فأطعمني وظمآن فاسقني، قال عليه السلام: "هذه حاجتك" (مسلم، 1373هـ: ج3، حديث رقم: 4261).

5- إباحة الزواج من الأسيرات: فقد تزوج النبي صلى الله عليه وسلم من الأسرى السيدة جويرية بنت الحارث رضي الله عنها بعد غزوة بني المصطلق، وتزوج من السيدة: صفية بنت حيي بن اخطب رضي الله عنها بعد فتح خيبر، وفي هذا أعظم تكريما في معاملة الأسرى والإحسان إليهم. كما كان النبي صلى الله عليه وسلم بحسن معاملة السبي والرقيق، فكان عليه السلام يمنع التفريق في السبي بين الوالدة وولدها ويقول: "من فرق بين والدته وولدها فرق الله بينه وبين أحبته يوم القيامة" (ابن القيم، بدون تاريخ: ج2 ص141).

ثالثا: مواراة جيف قتلى الأعداء: والمقصود بذلك دفن جثث الأعداء التي خلفتها المعركة على أرضها، وهذا من كمال الرحمة بهم والإحسان إليهم رغم أنهم كانوا من المحاربين لدين الله ودعوة رسوله صلى الله عليه وسلم، فكما كان النبي عليه السلام حريصا على هدايتهم ورحيما بهم في حياتهم، كان أيضا رحيمًا بهم بعد موتهم. وقد اعتد العلماء بفعل النبي صلى الله عليه وسلم بوجوب دفن الكافر الحربي، إذ لم يرد عن النبي صلى الله عليه وسلم أنه ترك جثة بعد القتال دون أن يأمر بمواراتها، بل كما نرى قد أمر بمواراة قتلى قريش في بدر، حتى عد العلماء ترك جثث الكفار في ساحات القتال من المثلة التي نهى عنها النبي صلى الله عليه وسلم.

رابعا: عدم إكراه المغلوبين على اقتناع الدين بالقوة أو الإكراه: كان النبي صلى الله عليه وسلم يكفل حرية العقيدة لمن انتصر عليهم في الحروب والغزوات {لا إكراه في

الدين}{البقرة: 256}، وإنما تجلت مهمته عليه السلام في قوله تعالى: {فذكر إنما أنت مذكر لست عليهم بمسيطر}{الغاشية: 21}. وإذا تصفحنا وقائع سيرته صلى الله عليه وسلم لم نجد أنه أجبر أحد على اعتناق الإسلام بالقوة أو الإكراه، فقد دخل عليه السلام المدينة وأسس على أرضها دولة الإسلام وأرسى فيها قواعد السلام مع اليهود والمشركين الذين لم يسلموا، فلم يتعرض لهم بسوء، ولم يضطهدهم لعدم اعتناقهم الإسلام، بل وادعهم وكتب بينه وبينهم صحيفة، يتبين حقوقهم وواجباتهم(حميد، بدون تاريخ:12).

### مقترح لميثاق مهنة التعليم في السودان

الميثاق هو عهد بين طرفين أو أكثر يلتزم به الإنسان فكراً وسلوكاً أمام الله ونحو نفسه والآخرين وتترتب عليه واجبات وحقوق للأطراف المعنية وبذلك فإن الميثاق المهني للتعليم هو وثيقة عهد يلتزم بها المعلمون، يتضمن قواعد ومبادئ مهنية وأخلاقية ، للواجبات التي تصف السلوك المتوقع منهم عند إنجاز مهامهم التربوية والتعليمية داخل المدرسة وخارجها ويطبقونها بأمانة وإخلاص أمام الله سبحانه وتعالى ونحو أنفسهم ومهنتهم وطلبتهم وزملائهم وأولياء أمور طلبتهم ومجتمعهم، بإزاء ذلك يعترف المجتمع بحقوقهم ويمكنهم مهنيا واجتماعيا واقتصاديا اداء رسالتهم. وتشير الأدبيات التربوية أن جهودا غير قليلة قد بذلت في اعتماد مواثيق لمهنة التعليم. فقد قامت هيئات وأنظمة تربوية في عدد من دول العالم بمحاولات كثيرة لتحديد أخلاقيات مهنة التعليم. ومن أمثلة ذلك الدستور الذي وضعته (اللجنة الوطنية للتربية والمعايير المهنية للمعلمين في أمريكا) منذ عام 1924، وبعد خمسة سنوات أي في عام 1929 تم تبني الدستور الأخلاقي لمهنة التعليم. كما تم وضع ميثاق أخلاقي لمهنة التعليم في كثير من الدول الأوروبية والعربية كألمانيا مثلاً وضع ميثاق تنظم علاقة المعلم بعمله، ومع طلبته وزملائه، وأولياء أمور طلبته. وفي بولندا وضع ميثاق لحقوق وواجبات المعلم أكد فيه

على أهمية ربط الميثاق بمتطلبات الإصلاح المستقبلي للنظام التربوي وبناء أنموذج لشخصية المعلم، ودوره في حياة المجتمع.

أما في مجال البحوث والدراسات العديد من الدول ميثاق شرف أخلاقيات مهنة التعليم في مجالاتها في التربية والتعليم، والمرشدون التربويون، وفي مجال الإرشاد العيادي - الإكلينيكي... وغيرها.

أما في الوطن العربي فقد اعتمد مؤتمر وزراء التربية والتعليم العرب الذي عقد عام 1968 ميثاق المعلم العربي الذي تكون من 19 مادة مع تحديد قسم المهنة، كما قامت المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم بتقديم دستور أخلاقي لمهنة التعليم ( قدم إلى الحلقة الدراسية التي عقدت في مسقط عام 1979، أما مكتب التربية العربي لدول الخليج فقد اعتمد وثيقة بعنوان (إعلان مكتب التربية العربي لدول الخليج لأخلاق مهنة التعليم ) عام 1985، كما قامت أقطار عربية منفردة بإعداد موثيق بشأن الموضوع.

فالسودان ليست بعيدة عن المنظومة الدولية والعربية، ولذلك فإن من باب الاهتمام بالعملية التربوية والتعليمية نقترح أن يشتق مصادر الميثاق من الآتي:

\* الشريعة الإسلامية.

\* التشريعات والقوانين.

\* القيم والعادات والتقاليد.

\* الأدب التربوي.

## الأبعاد الموضوعية للميثاق

- ✓ مراعاة السمات الشخصية والأخلاقية للمعلم.
- ✓ مراعاة البعد التربوي للمعلم.
- ✓ مراعاة البعد التعليمي للمعلم.
- ✓ التمسك بالعلاقات الإنسانية.
- ✓ مراعاة بعد الولاء والانتماء الوطني والوظيفي.
- ✓ معرفة آلية تقويم مدى الالتزام بالميثاق.
- ✓ توفر بطاقة تقييم الأداء الوظيفي للمعلم.

**التقويم والرقابة المهنية وانعكاساتها على أخلاقيات مهنة التعليم:** إن التقويم جزء لا يتجزأ من عملية الإنتاج في مهنة ما، ومقوم أساسي من مقوماتها، ويستخدم التقويم كمعزز لأداء الأفراد، وفي إيجاد الدوافع لأجل تجويد الإنتاج والإنتاجية من خلال التوظيف الجيد للتغذية الراجعة.

ولقد أظهرت فكرة تقويم العمل في الوظائف والمهن فاعليتها منذ وقت، وذلك من خلال بناء العلاقات بين رب العمل والعامل، ثم تطورت مع قيام الثورة الصناعية في القرن التاسع عشر، وظهور ما يعرف بحركة الإدارة العلمية الحديثة، ويعد فريدريك تيلر من أوائل الذين نادوا بوجوب تقويم الوظائف عام 1880م.

## أهداف وأغراض تقويم المهنة الأخلاقية

- وضع سياسة عامة لدفع الأجور وفق نظام عادل حسب نوع ومقدار المسؤوليات والواجبات.
- يساعد على الأمن المهني بين الإدارة والأفراد.
- يضع أسس النقل والترقية في المؤسسة.

• يساعد في توضيح نوع ومقدار كل وظيفة وسلطاتها ومسؤولياتها وواجباتها.

وتعتمد كل مؤسسة على وضع برنامج خاص لتقويم المهنة من خلال:

1. تقويم أداء الأفراد ( بمعنى ترتيبهم تصاعدياً وتنازلياً حسب مقدرتهم وخبرتهم وعاداتهم الشخصية أي انه وسيلة لقياس مقدرة الأفراد).
2. وتقويم الوظائف ( الذي هو وسيلة لدراسة درجة الصعوبة في ممارسة الوظائف أو القيام بها).

ومن الكفايات التي ينبغي توافرها في العامل ما يلي:

1. الصفات الشخصية العامة.
2. الصفات الشخصية ذات العلاقة بطبيعة العمل.
3. الصفات المرتبطة بقدرة العامل في المهنة على تحقيق الأهداف المبتغاة.
4. الصفات المرتبطة بقدرة العامل في المهنة على إدراكه لمحتوى العمل.
5. الصفات المرتبطة بالقدرة على القيام بالأنشطة والأساليب.
6. الصفات المرتبطة بالقدرة بأساليب المتابعة والتقويم.
7. الصفات المرتبطة بالعلاقات مع الرؤوسين والرؤساء والزملاء والمجتمع.

**مبررات الاهتمام بمهنة التعليم**

1. يعتبر التعليم رسالة ومهنة لها قواعد أخلاقية تنبثق من فلسفة المجتمع، وقيمه.
2. تطور الفكر التربوي وتطبيقاته التربوية والنفسية.

3. تغير أدوار المعلم وإضافة مهمات جديدة له.

4. اختلاف أساليب إعداد المعلمين ( الجامعات - كليات المعلمين ) وتأهيلهم.

5. توحيد عملية تقويم سلوك المعلمين وتوجيههم من قبل إدارة المدارس و المشرفين التربويين وفق معايير عملية موحدة بما يحقق العدالة والاطمئنان للجميع.

الأهداف التي يسعى الدستور المهني لمهنة التعليم إلى تحقيقها:

❖ تحديد واجبات المعلمين نحو أنفسهم ومهنتهم وطلبتهم ومجتمعهم داخل المدرسة خارجها.

❖ توعية العاملين في مهنة التعليم بأهمية الدستور ودوره في تعزيز مهنة التعليم والارتقاء بها.

❖ الإسهام في تعزيز مكانة المعلم الاجتماعية و الاقتصادية.

❖ التعريف بحقوق المعلم على المجتمع نظير تأديتهم واجباتهم ومسؤولياتهم.

وخلاصة القول، إن ممارسة مهنة التعليم اليوم أصبح ضرورة ومطلباً أساسياً من أجل الارتقاء بمهنة التعليم حيث إن صياغة ميثاق لمهنة التعليم ونشره بين المعلمين، تعد ولا شك خطوة حاسمة على طريق العمل التربوي الناجح، لكن تظل الخطوة الأهم متابعة مدى اقتراب أداء المعلم وبعده عن الالتزام بمبادئ الميثاق، وترجمة مضامينه إجرائياً واعتماده كمقياس لأداء المعلم كجانب من جوانب نظام المحاسبية في المؤسسات التعليمية. فتقويم الأداء الوظيفي للمعلم أحد أساليب المحاسبية الحديثة، لضمان استمرار الدعم السخي للنظم التعليمية، وبطاقة التقويم وسيلة من وسائل قياس أداء المعلم الذي هو بالضرورة مؤشر لكفاءة العملية التعليمية، كما أن ارتباط مضمون الميثاق بالأداء الوظيفي يعد حافزاً قوياً للالتزام المعلمين بمواده وبنوده وضمان تحقيق الأهداف المبتغاة



من وراء بنائه. فضلاً عن ما يحققه مضمون الميثاق من تكامل واندماج بين الجانب النظري والعملي في الميدان التربوي.

### خاتمة

وبعد... فقد استعرضنا أخلاقيات المهنة في الإسلام، والمهنة وشروطها. وبيننا معنى الأخلاق وأهميتها ومكانتها في الإسلام وتطرقنا الى نماذج من مصادر الأخلاق. كما وقفنا على أخلاقيات مهنة العمل وكيفية إرساء أخلاقيات العمل في المنظمة أو المنشأة. وماهية عقبات تطبيق أخلاقيات العمل.

وعليه نري تبرز أهمية ايراد بعض النقاط التي تعضد وترسخ أخلاقيات المهنة، والوقوف على بعض السبل التي تعززها وأهمها:

❖ تحفيز الموظفين ذوي الأداء المتميز ومكافأتهم ، مما يكسب الموظف الثقة بالنفس فيستفيد المخدم من خبراته وقدراته بشكل أفضل .

❖ تصحيح مفهوم العبادة - فهي لا تقتصر على الشعائر التعبدية فقط - في أذهان الناس بحيث تشمل كل تصرفات المسلم والمسلمة المباحة متى نوى فيها خدمة الإسلام، ليستشعر كل فرد أنه يتعبد لله تعالى في أعماله الوظيفية والعادية.

❖ إعطاء الالتزام بالأخلاق الوظيفية الحسنة جانبا رئيسا في تقويم الأداء.

❖ الاهتمام بعملية اختيار وتعيين من يشغل الوظائف العامة، والتشديد على تطبيق مفردات الكفاءة الإدارية والسلوكية، بحيث يمكن قياسها واختبار المتقدم للوظيفة فيها.

❖ رفع مستوى الرقابة الداخلية والإدارية والمالية في الاجهزة الحكومية.

❖ تضمين المناهج الجامعية في المراحل المتقدمة مقررأ في أخلاقيات المهنة، والتوسع فيها حسب التخصصات، بحيث يكون الطالب وشيك التخرج على دراية بهذه الأخلاقيات وأهميتها قبل مزاولتها عمليا.

- ❖ تنمية التربية الإيمانية في نفوس أفراد المجتمع عموماً والموظفين خصوصاً، والتذكير الدائم بالرقابة الإلهية، ووجوب الإخلاص له في كل وقت ومكان.
- ❖ التركيز على الدور الإعلامي في تسليط الضوء على أخلاقيات المهنة، ومعالجة الانحرافات الإدارية وأضرارها بصراحة وموضوعية.

## المراجع

### القرآن الكريم

- أبادي، الفيروز وآخرون (1419هـ). القاموس المحيط. دار الجيل، بيروت، ط1.
- ابراهيم المسلمي (1998م). نشأت وسائل الإعلام وتطورها، العربي للنشر والتوزيع، القاهرة، ط1.
- ابن القيم الجوزية (1986م). زاد المعاد في هدي خير العباد ، تحقيق: شعيب وعبد القادر الارناؤوط، مؤسسة الرسالة، بيروت، ط10.
- ابن كثير (1964م). السيرة النبوية. دار الجيل، بيروت، ط2 ج3.
- ابن ماجة، الحافظ أبو عبد الله (1395هـ). سنن ابن ماجة. تحقيق محمد فؤاد عبد الباقي، دار إحياء التراث العربي، القاهرة، ط1.
- ابن مسكويه (بدون تاريخ). تهذيب الأخلاق. دار الفكر العربي، بيروت، ط1.
- ابن منظور (1974م). لسان العرب. دار الحياة، بيروت، ط2.
- أبوداؤد، سليمان بن الأشعس (1388هـ). سنن أبي داؤد. دار الحديث للطباعة والنشر، حمص، ط1.
- أحمد الصباب ومحمد محجوب (بدون تاريخ). شؤون الموظفين ونظم الخدمة المدنية في المملكة العربية السعودية،

أحمد ماهر البقري (بدون تاريخ). العمل في الإسلام.

البخاري، محمد بن إسماعيل (بدون تاريخ). صحيح البخاري. دار القلم، القاهرة، ط3.

البخاري، أبي عبد الله (1413هـ). صحيح البخاري، دار صادر، بيروت، ط3.

الترمذي، أبو عيسى محمد (بدون تاريخ). سنن الترمذي. تحقيق أحمد شاکر وعبد الباقي عطية، مطبعة الحلبي، القاهرة، ط3.

الجرجاني (2002م). التعريفات، تحقيق إبراهيم الأبياري. دار الكتاب العربي، بيروت، ط1.

الرازي (1979م). المعجم الوسيط. مجمع اللغة العربية، القاهرة، ط2 ح1.

الرازي، أبوبكر (1948م). مختار الصحاح. دار التنوير العربي، بيروت، ط1.

راغب الاصفهاني (1373هـ). المفردات في غريب القرآن. مكتبة دار العلم، القاهرة، ط1.

سعد الدين مسعد هاللي (بدون تاريخ). المهنة وأخلاقيها.

سعد المرصفي (بدون تاريخ). العمل والعمال بين الإسلام والنظم الوضعية المعاصرة

سمان، رويدة عبد الحميد: تقويم المعلم في ضوء ميثاق أخلاق المهنة، مجلة المعرفة العدد 167 [www.almarefh.org](http://www.almarefh.org)

سيد عبد الحميد مرسي (بدون تاريخ). السلوك الإنساني في العمل، كيث ديفنز.

صديق محمد عفيفي (2005م). أخلاق المهنة لدى المعلم، جامعة الدول العربية المنظمة العربية للتنمية الإدارية.

صديق محمد عفيفي، أخلاق المهنة لدى أستاذ الجامعة ، القاهرة ، وكالة الأهرام للتوزيع ، 2003 ، ص 31 - 33.

عبدالله السعيدى(بدون تاريخ).العمل والعمال في ضوء الإسلام.

العسقلاني، الحافظ أحمد بن علي ابن حجر(1413هـ). فتح الباري بشرح صحيح البخاري ترقيم محمد فؤاد عبد الباقي، تصحيح عبد العزيز بن باز، نشر رئاسة البحوث العلمية والإفتاء، المملكة العربية السعودية.

عصام عبدالمحسن الحميدانأخلاقيات المهنة في الإسلام وتطبيقاتها في أنظمة المملكة العربية السعودية.

عفيفي، صديق محمد(2003): أخلاق المهنة لدى أستاذ الجامعة ، القاهرة ، وكالة الأهرام للتوزيع ، ص 31 - 33

عفيفي، صديق محمد(2005): أخلاق المهنة لدى المعلم، جامعة الدول العربية المنظمة العربية للتنمية الإدارية.

عمر القباني(بدون تاريخ). العلاقات بين العمل والإدارة، تشارلسن وايدمان.

الغزالي، محمد(1382هـ).نظرات في القرآن.دار الكتب الحديثة،القاهرة،ط3.

الغزالي، محمد(1416هـ).مقاصد الشريعة الإسلامية.دار المعرفة الجامعية،القاهرة،ط1.

الفقيه، أفرح أحمد محمد (2008): مدى تمثل معلمي المرحلة الأساسية لأخلاق مهنة التعليم من

فهد العثيمين(بدون تاريخ). أخلاقيات الإدارة في الوظيفة العامة وتطبيقاتها العامة في المملكة العربية السعودية

ليبب السعيد(بدون تاريخ). العلاقات العمالية الإنسانية في المجتمع الحديث.

مجلة الأفكار الذكية: Smart ideas أخلاقيات العمل مدخل لزيادة الإنتاجية، العدد الخامس – السنة الأولى (2007).

محمد محمد الباكير البرازي(بدون تاريخ). أخلاقيات مهنة التربية والتعليم في الكتاب والسنة،  
مرعي، توفيق وبلقيس، احمد(1993): أخلاقيات مهنة التعليم، مسقط، شركة مطبعة  
عمان ومكتباتها المحدودة.

مسلم بن الحجاج(بدون تاريخ). صحيح مسلم. دار الجيل، بيروت، ط1.

مكاوي،حسن(2003م): أخلاقيات العمل الاعلامي ( دراسة ومقارنة)، الدار المصرية  
اللبنانية، القاهرة، ط1.

نجم عبود عبدالرحمن (2005م). أخلاقيات الإدارة. المنتدى التربوي: قوانين مهنة المعلم  
حقوقه وواجباته. موقع وزارة التربية والتعليم سلطنة عمان [www.moe.om](http://www.moe.om)

النيسابوري،أبو الحسن مسلم بن الحجاج،(1400هـ). صحيح مسلم. تحقيق محمد فؤاد  
عبدالباقي. رئاسة إدارة البحوث العلمية،الرياض، ط2.

BlackingtonIII and Patterson,(1991). “School Society and the  
Professional Education”, N.Y.Holt Rinehart and Winston Inc.p.6 .  
[www.alukah.net](http://www.alukah.net).

موقع منتديات دفاتر تربوية [www.dafatir.com](http://www.dafatir.com)

أخلاقيات المهنة بين النظرية والتطبيق  
رقم الإيداع، (858-2017م).