

الحكم الراشد وأخلاقيات المهنة

فيفري 2022

الاستاذة: توبرينات جهيدة



قائمة المحتويات

5	وحدة
7	I-أخلاقيات المهنة
7	أ. الأهداف الخاصة بفصل أخلاقيات المهنة.....
7	ب. ماهية اخلاقيات المهنة.....
9	ب. أهمية أخلاقيات المهنة:.....
10	ت. أهداف أخلاقيات المهنة:.....
10	ث. تمرين.....
10	ج. تمرين.....
11	حل التمارين
13	قائمة المراجع
15	اعتماد الموارد

وحدة

- توعية الطالب وتحسيسه بخطر الفساد وأثاره على المجتمع والفرد والدولة.
- إكساب الطالب معرفة علمية صحيحة حول مفهوم الحكم الرشيد، ومبادئه ومكوناته.
- إدراك الأسباب والعوامل المختلفة التي تؤدي إلى الفساد وانتشاره، وكذا أنواعه وأثاره على مجالات المجتمع وطرق محاربته والوقاية منه.
- الإحاطة بمختلف مقومات وجوانب أخلاقيات العمل والمهنة، وكيفية تجسيدها وتكريسها في هيكلة وأنشطة المؤسسات المختلفة

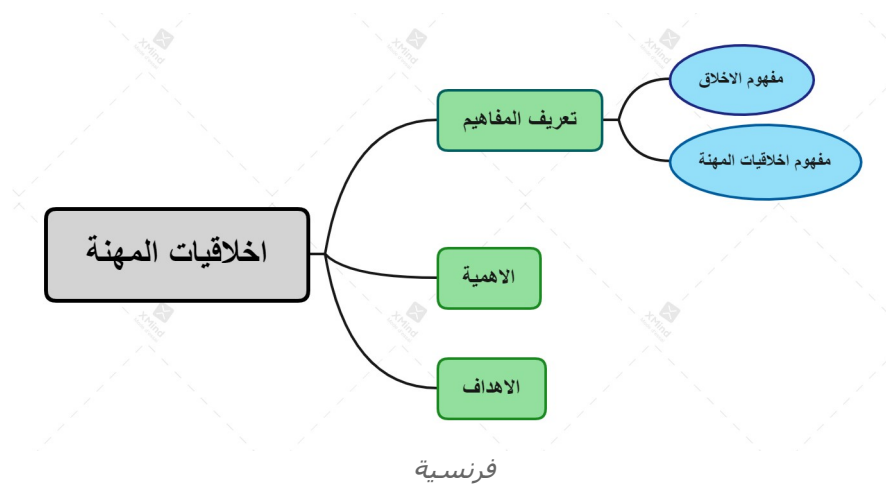
أخلاقيات المهنة

7	الأهداف الخاصة بفصل أخلاقيات المهنة
7	ماهية اخلاقيات المهنة
9	أهمية أخلاقيات المهنة:
10	أهداف أخلاقيات المهنة:
10	تمرين
10	تمرين

آ. الأهداف الخاصة بفصل أخلاقيات المهنة

- يهدف هذا الفصل إلى تحقيق الأهداف التالية :
- أن يتعرف الطالب على ماهية الأخلاق، وأخلاقيات المهنة
 - أن يدرك الطالب أهداف أخلاقيات المهنة وأهميتها
 - أن يكتسب الطالب مقومات أخلاقيات العمل والمهنة، وكيفية تجسيدها وتكريسها في هيكلة وأنشطة المؤسسات المختلفة

ب. ماهية اخلاقيات المهنة





فرنسية

الخلق لغة: يسكون اللام وضمها مفرد أخلاق ويعني المروءة، العادة، السجية، أو الطبع. (المنجد، 1992)

فالخلق هو السجية (الطبع)، سواء كان حميداً أم غير حميد، ويوصف الخلق الممدوح بأنه حميد، أما الخلق المذموم بأنه غير حميد (باهي، 1992)

الخلق اصطلاحاً: يعرف قاموس أكسفورد (Oxford, 1980) مصطلح Ethics بأنه كلمة تعني "المبادئ الأدبية وقواعد السلوك"، كما يعرف المصطلح في قاموس لونجمان (Longman, 1995)، بأنه العلم الذي يتناول الأخلاق، ويدل على القوانين، أو المبادئ الخلقية التي تتحكم في سلوك الفرد.

ويعرفه الغزالي بأنه "عبارة عن هيئة في النفس راسخة عنها تصدر الأفعال بسهولة ويسر من غير حاجة إلى فكر وروية"، واشترط الغزالي للأخلاق أن تصدر منه الأفعال بسهولة ويسر من غير روية، لأن من تكلف بذل المال أو السكوت عند الغضب بجهد وروية لا يقال خلقه السخاء والحلم. وعلى ذلك فليس الخلق عبارة عن الفعل، فرب شخص خلقه السخاء، ولا يبذل إما لفقد المال أو لمانع، وربما يكون خلقه البخل وهو يبذل إما لباعث أو لرياء، فهو إذاً تلك الهيئة الراسخة في النفس (الغزالي، 2004).

ثانياً: مفهوم أخلاقيات المهنة:

يمكن تعريف أخلاقيات المهنة بأنها مجموعة من المبادئ والمعايير التي تعد مرجعاً للسلوك المطلوب لأفراد المهنة الواحدة، والتي يعتمد عليها المجتمع في تقييم أداؤهم إيجاباً أو سلباً (السكارنة، 2009).

وهي المبادئ والمعايير التي تعتبر أساساً لسلوك أفراد المهنة المستحب والتي يتعهدون بالتزامها ومراعاتها وعدم الخروج على أحكامها (المشوخ، 2003)

وهي مجموعة القيم والأعراف والتقاليد التي يتفق ويتعارف عليها أفراد مهنة ما حول ما هو حق وعدل في نظرهم وما يعتبرونه أساساً لتعاملهم وتنظيم أمورهم وسلوكهم في إطار المهنة ويعبر المجتمع عن استيائه واستنكاره لأي خروج عن هذه الأخلاق بأشكال مختلفة تتراوح بين عدم الرضى وبين المقاطعة والعقوبات المادية (حماد، 2004).

ويمكن كذلك حصر الصفات الأخلاقية للمهنة في خمس مجموعات كالآتي (هلال، 2006):

1. **الطهارة والقدسية:** عن طريق حسن السيرة والسلوك وجودة الأداء.

2. **الاستقامة:** وما تقتضيه من المشورة والوفاء والصدق.

3. **التعاون:** وما يستلزمه من تعميق معاني الأخوة والاحترام والصبر.

4. **الأمانة:** وما تشمله من عدم إفشاء السر والاستغلال والكذب.

5. **المحبة:** وما تشمله من معاني التواد والإحسان والإيثار.

وتهتم أخلاقيات المهنة بكيفية التصرف اللائق أثناء ممارسة الأنشطة المهنية المختلفة. كما تعبر عن ضرورة أداء الموظف لمهامه في كل وقت وفق قانون الدولة، الإقليم، المجتمع، والمنظمة التي يشتغل فيها (جوهر، فوزية، 2012).

فأخلاقيات المهنة عبارة عن ثقافة مستمدة من قيم الفرد تدفعه لأن يكون مسئولاً عن العمل الذي

يقوم به. وقد تم تحديد مجموعة من الخطوات يمر فيها الموظف حتى يصل إلى المستوى المقبول من أخلاقيات المهنة كما يراها جوهره وفوزية (2012) وهي:

1. **الانضباط:** بحيث أن الغياب والتأخر يعد من أهم العوامل المؤثرة على الأداء السلبي للموظف، ويمكن للموظف الوصول إلى أعلى درجات الانضباط من خلال جعل وظيفته من أهم أولوياته، معرفة واجباته والخطة الزمنية لإنجازها، ضبط الوقت، إعطاء لنفسه الراحة الكافية، وإعلام الجهات المعنية في حالة غيابه.
2. **صفات الموظف:** فالمشرف يتوقع من الموظفين التعاون مع بعض لتحقيق أهداف العمل لذلك يجب على الموظف أن يحسن علاقته بالمنظمة، بالوظيفة، وبزملاء العمل، ومن بين الصفات التي يجب أن تتوفر في الموظف: الولاء، الصدق، الثقة المتبادلة، التبادل والتعاون في انجاز المهام، الأمانة، وروح المسؤولية.
3. **فرق العمل:** بحيث تضمن فرق العمل انجاز المهام بكفاءة وفعالية أكثر، تحقيق أهداف المنظمة وأهداف الموظف من خلال كسبه لمعارف ومهارات جديدة، لذلك على الموظف احترام أعضاء فريق العمل، الالتزام بفعالية ضمن عمل الفريق، روح التضحية، فتح فرص التعلم وإعطاء مجال للآخرين للتعلم، التوجه نحو المستهلك وتحقيق أهداف المنظمة، التحلي بالسلوكيات الإيجابية في علاقته مع أعضاء فريق العمل، والثقة في الآخرين.
4. **المظهر:** بحيث أن مظهر الموظف يعطي صورة واضحة عن التزامه واحترامه للوظيفة، للمنظمة، لزملائه الموظفين، للجهات العليا، وللمستهلكين.
5. **المواقف:** فيجب أن تكون للموظف مواقف إيجابية تعكس ثقته في نفسه.
6. **الإنتاجية:** حيث يمكن للموظف من تحسين إنتاجيته من خلال احترام إجراءات العمل، إجراءات السلامة، وطرق استخدام موارد المنظمة.
7. **المهارات التنظيمية:** إذ يجب على الموظف إدارة وقته وتطوير مهاراته من خلال أداء مهامه في المنظمة.
8. **الاتصال:** فعلى الموظف أن يملك قدرات عالية على الاتصال الفعال مع الآخرين سواء كان الاتصال لفظياً أو غير لفظي بحيث يظهر ثقافة الاحترام والشعور بالآخرين.
9. **التعاون:** من خلال علاقات عمل جيدة تعتمد على فعالية إدارة تصادم الأدوار والحل الجماعي لمشكلات العمل.
10. **الاحترام:** فلا يمكن أداء أي عمل مع الآخرين إذا لم يدرك الموظف سياسات احترامه لمن هم أعلى أو أقل منه في المستوى الوظيفي وبين الغامدي (2010) أنه للتركيز على أخلاقيات العمل يقتضي أن يوضع لكل مهنة أخلاقيات تحكمها وتضبط مسيرة العاملين فيها، سواء أكان هذا العمل ميدانياً أو حرفياً أو مكتبياً أو إدارياً أو إعلامياً أو تطوعياً، وذلك ليقوم كل عامل وموظف ومسئول بدوره المطلوب منه على أمثل وجه وأحسن طريق، شريطة أن ترتبط هذه الأخلاقيات بأمرين:
- **الأول:** المفهوم الشامل للأخلاق: حتى لا يصبح العامل في حالة انفصام أخلاقي فيعيش في عمله بخلق معين يري أن فيه تحقيقاً لمصلحته ويعيش خارج عمله بخلق آخر مخالف لما هو عليه في عمله.
- **الثاني:** ربط الأخلاق بمبدأ الثواب والعقاب الأخروي: حتى لا تتحول أخلاقيات العمل إلى مجرد تصرفات نفعية (الغامدي،

ب. أهمية أخلاقيات المهنة:

لا يكتمل سير الحياة الإنسانية بانتظام إلا بضوابط سلوكية تنظم علاقة الناس فيما بينهم وتمثل الأخلاق أهم الضوابط التي حثت عليها التشريعات السماوية، والأخلاق تعد بمثابة دعامة أولى لحفظ الأمم والمجتمعات وضمان سيرها، والحكم على أية حضارة ومدى تقدمها أو تدهورها هو حكم على مدى التزامها بالأخلاق الفاضلة أو عدمه، كما أنها أساس لصالح جميع الأعمال والعبادات التي يقوم بها الفرد لتحقيق له السعادة في الدنيا والآخرة.

وقد وضع الغالبي والعامري (2005) أن أهمية وفوائد الأخلاق في مجال العمل هي :

1. أن المنظمة قد تتكلف الكثير نتيجة تجاهلها للالتزام بالمعايير الأخلاقية وبالتالي يأتي التصرف الأخلاقي ليضع المنظمة في مواجهة الكثير من الدعاوي القضائية وغيرها.
2. تعزيز سمعة المنظمة على صعيد البيئة المحلية والإقليمية والدولية وهذا له مردود إيجابي على المنظمة.
3. الحصول على شهادات عالمية وامتيازات خاصة، ويقترب بالتزام المنظمة بالعديد من المعايير الأخلاقية في إطار الإنتاج والتوزيع والاستخدام والاعتراف بالخصوصيات والعمل الصادق والثقة المتبادلة ودقة وصحة

المعلومات.

4. إن الغاية من الالتزام بالأخلاق وفوائده تكون لاكتساب مرضاة الله وبها تتحقق السعادة في الدنيا والآخرة

ت. أهداف أخلاقيات المهنة:

أما أهداف الالتزام بأخلاقيات المهنة كما أوردها مقدم (1997) كمايلي :

1. ضبط السلوك المهني الشخصي الذي يجب أن يتحلى به المؤمنون على مصالح الدولة
2. فهم الواجبات المهنية والتذكير بنظام الجزاءات الإيجابية والسلبية كوسيلة من الوسائل الناجحة لتفادي بعض المظاهر المحظورة.
3. ضمان التوازن بين الأحكام الأخلاقية وضرورة المحافظة على حريات وحقوق الموظفين والعاملين
4. إزالة الطابع التسلطي الذي يمكن أن تتصف به إدارة ما

vid1.mp4

وثيقة 1 مقومات أخلاقيات المهنة والضوابط الشرعية

ث. تمرين

[11 ص 1 حل رقم]

تمرين

فرق العمل تضمن فرق العمل انجاز المهام بكفاءة وفعالية أكثر، في تحقيق أهداف المنظمة وأهداف الموظف من خلال كسبه لمعارف ومهارات جديدة، لذلك على الموظف احترام أعضاء فريق العمل، الالتزام بفعالية ضمن عمل الفريق، روح التضحية، فتح فرص التعلم وإعطاء مجال للآخرين للتعلم، التوجه نحو المستهلك وتحقيق أهداف المنظمة، التحلي بالسلوكيات الإيجابية في علاقته مع أعضاء فريق العمل، والثقة في الآخرين.

لا ☐

نعم ☐

تمرين

ماذا نقصد بأخلاقيات المهنة

ج. تمرين

[11 ص 2 حل رقم]

كيف يمكن لأخلاقيات المهنة أن تساهم في الحد من ظاهرة الفساد؟

حل التمارين

< 1 (ص 10)

تمرين

لا	☐
نعم	☒

تمرين

وهي المبادئ والمعايير التي تعتبر أساساً لسلوك أفراد المهنة المستحب والتي يتعهدون بالتزامها ومراعاتها وعدم الخروج على أحكامها

< 2 (ص 10)

ضبط السلوك، فهم الواجبات، ضمان التوازن، إزالة الطابع التسلطي.

قائمة المراجع

- [04] بن نعيم عبد اللطيف، دور الحكم الراشد في تحقيق التنمية الاقتصادية المحلية (دراسة حالة الجزائر)، رسالة ماجستير في العلوم الاقتصادية، جامعة مصطفى اسطنبولي معسكر، 2016
- [1] د. نبيل البابلي الحكم الرشيد، (2018)، الأبعاد والمعايير والمتطلبات، المعهد المصري للدراسات، ص 2.
- [10] التنير، سمير، الفقر والفساد في العالم العربي، دار الساقى، بيروت، 2009، ص 15.
- [2] عزي الأخضر وجلطي غالم، (2006) قياس قوة الدولة من خلال الحكم الراشد (إسقاط على التجربة الجزائرية) دراسات إستراتيجية، العدد الأول_جانفي، 2006، ص. 2
- [3] مركز الحياة لتنمية المجتمع المدني، سيادة القانون في الأردن- قراءات في متناول الشباب، مركز الحياة لتنمية المجتمع المدني الأردن، جوان 2007، ص 16.
- [4] بن نعيم عبد اللطيف، دور الحكم الراشد في تحقيق التنمية الاقتصادية المحلية (دراسة حالة الجزائر)، رسالة ماجستير في العلوم الاقتصادية، جامعة مصطفى اسطنبولي معسكر، 2016
- [5] -أسيا بلخير، إدارة الحكمانية و دورها في تحسين أداء التنموي بين النظرية و التطبيق الجزائر أنموذجا 2000/ 2007، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العلوم السياسية والعلاقات الدولية ، تخصص سياسات عامة ، جامعة يوسف بن خدة ، -الجزائر- كلية العلوم السياسية و الاتصال ، 2008/ 2009، ص 38
- [6] يوسف زدام ، دور الحكم الراشد في تحقيق التنمية البشرية ، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في العلوم السياسية و العلاقات الدولية، فرع التنظيم السياسي والاداري، جامعة بن يوسف بن خدة - الجزائر - كلية العلوم السياسية ، 2006/2007، ص 18
- [7] مركز الحياة لتنمية المجتمع المدني، الحاكمية الرشدة : جدل لم يحسم بعد ، الأردن: مركز الحياة لتنمية المجتمع المدني جوان، 2007 متحصل عليه من الموقع www.hayatcenter.org/hayat/pics/Edrak_Guide_.doc
- [8] موسى، أشرف عبد العزيز، الإصلاح الإداري في الوزارات الفلسطينية ودوره في تعزيز الحكم الرشيد، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة القدس، فلسطين، 2011، ص 23.
- [9] محمد جمعة عبود، الفساد اسبابه، ظواهره، آثاره، دار الكتب الوطنية ، ليبيا، 2018، ص 7.

اعتماد الموارد

مقومات أخلاقيات المهنة والضوابط الشرعية 10 صفحة