

## سادسا: وسائل ترسيخ أخلاقيات المهنة :

### ١- 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 فستنجح 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 التي كانت ترقى بإيمان 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 ١٤٠٠ موظف ، أجاب ٥٨ % منهم بأن الاستقامة والنزاهة هما أكثر صفتان تعجبهم في المرشحين للوظائف.

□ 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 ( ٢ % ) ! 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 ، والإقتناع بأهمية الوظيفة وأدائها بشكل صحيح.

### ٢- تنمية المهارات الشخصية والتقنية:

□ الإمام بالجدد في تكنولوجيا المهنة يكسب الفرد الثقة العالية بالنفس وبالتالي يؤثر على الأداء بصورة ملحوظة.

□ زيادة مهارات الاتصال الشخصي تتقح طريقة التعامل مع الناس وفهمهم فهما دقيقا.

□ معرفة التحديات والمخاطر التقنية يزيد الوعي ويقال الوقوع في الأخطاء غير المقصودة.

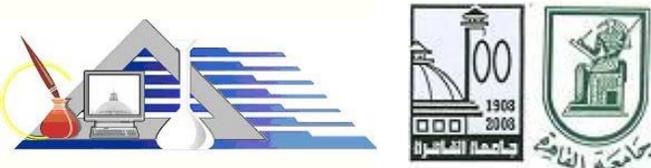
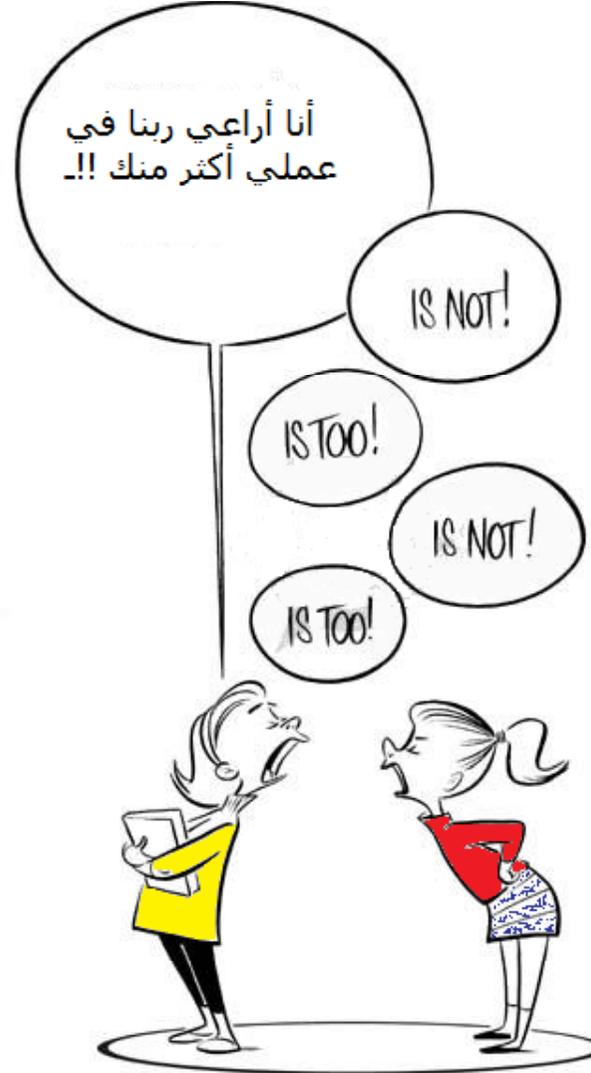
### ٣- الطموح المشروع والابتكار في العمل:

□ يتطلب وجود رؤية مستقبلية يتم ترجمتها لخطة عمل.

□ تذكر: ومن لا يحب صعود الجبال يعيش أمدا الدهر بين الحفر

## سابعا: بيمين الولاء والطاعة:

أقسم بالله العظيم .. أقسم بالله العظيم .. أقسم بالله العظيم .. أن أحترم أخلاقيات وآداب المهنة .. وأن أحافظ مخلصا على أسرار عملي لا أفشيها أو أسربها للمنافسين ، وأن أعمل جاهدا على زيادة مهاراتي التقنية والشخصية ، وأن أمثل كليتي وجامعتي تمثيلا صادقا ومخلصا في جميع المحافل الدولية والاقليمية والمحلية .... والله على ما أقول شهيد.



## أخلاقيات وآداب ممارسة المهنة

مشاركة من الجمعية العلمية لخريجي دفعة ٢٠٠٧

إعداد

دكتور مهندس / هشام نبيه المهدي محمد

استاذ تكنولوجيا المعلومات المساعد

كلية الحاسبات والمعلومات - جامعة القاهرة

راند الجمعية العلمية بالكلية

<http://www.h-elmahdy.net/>

لكل مهنة أخلاقياتها وآدابها التي ينبغي أن تحدد السلوك الصائب والسلوك الخاطئ وذلك بالنسبة لمن يمارسها. بالطبع فإن لكل مهنة خصوصياتها وآدابها التفصيلية ، ولكن كل المهنة تتفق في أساسيات الأخلاق. هذا العدد من النشرة تم تخصيصه لبيان أساسيات الأخلاق المشتركة بين كل المهنة.

## أولاً: ماهو الأخلاق ؟

عندما نتعامل مع شخص وترتاح للتعامل معه ، فإن رد فعلك المبدئي حينما يتم سؤالك عنه فإنك تقول إنه شخص عنده أخلاق. ولكن ماهو تعريف الأخلاق ؟ أقرب التعريفات إلي الواقعية: **الأخلاق هي مراعاة الآخرين في كل شئ (في حدود ما شرع الله).**

## ثانياً: القواعد الخمسة الأخلاقية:

هذه القواعد أساسية ويجب أن تنطبق جميعها على أي تصرف ليكون أخلاقياً ، وكل قاعدة منفردة أساسية ولكنها غير كافية بمفردها. هذه القواعد هي:

**أ- القاعدة الذهبية : إفعل للغير ما تحب أن يفعلوه لك.** تتميز هذه القاعدة بالمبادرة للفعل وليس رد الفعل. تتطابق هذه القاعدة مع حديث الحبيب المصطفى صلى الله عليه وسلم الذي يقول فيه: لا يؤمن أحدكم حتى يحب لأخيه ما يحبه لنفسه. أما القاعدة الفضية فهي لاتفعل للغير ما لاتحب أن يفعلوه لك ، وحيث أن هذه القاعدة تتسم بالسلبية فإنها فضية ولم يتم ذكرها كقاعدة رئيسة.

**ب- اجتناب كل النواهي التي تحرمها الأديان:** فجميع الأديان خاصة السماوية منها اتفقت على تحريم: القتل ، الزنا ، السرقة ، الشهادة الزور ، الكذب...إلخ.

**ج- انتفاع الكثرة بهذا التصرف:** يجب أن يزيد عدد المنتفعين بهذا التصرف عن المتضررين منه. فعلى سبيل المثال كان هدف روبيين هوود من سرقة للأغنياء هو إعادة توزيع الثروة على الفقراء ، فبالرغم من أن عدد هؤلاء الفقراء كثرة بالنسبة للأغنياء فإن هذا التصرف لا أخلاقي حيث أنه يخالف القاعدة السابقة.

**د- ايجابية التعميم:** فقد يكون التصرف الفردي غير مؤثر ، ولكن ماذا لو قام الجميع بنفس التصرف!. على سبيل المثال لو ألقى طالبا ورقة في المدرج قد لا تسبب فرقا ، ولكن ماذا لو ألقى كل طالب ورقة في المدرج!

**هـ- الجرأة علي الإعلان عن الفعل :** حيث أن البر حسن الخلق والإثم ما حاك في نفسك وخشيت أن يطلع عليه الناس. فعندما لاتستطيع الاعلان عن التصرف فهو لا أخلاقي.

احترام المهنة وأخلاقياتها تتطلب إيمان ممارسيها أولاً بهذه الاخلاقيات بحيث لا تتأثر هذه المبادئ تحت أي نوع من انواع الضغوط. وهذا للأسف ليس متوفراً دائماً ، لأن المادة والربح أحيانا كثيرة تطغى على سلامة الضمائر.

## ثالثاً: عقبات تطبيق أخلاقيات المهنة :

• **ضعف الحسّ الديني والوطني :** وتغليب المصلحة الشخصية على المصلحة العامة. لذلك يجب تصحيح الفهم الديني والوطني للوظيفة فإذا اقتنع العامل بأن العمل عبادة ، وأن العمل وسيلة للتنمية الوطنية ، وازدهار البلد ، وتحسين مستوى الدخل زاد لديه

• **غياب القدوة الحسنة :** فالقدوة الحسنة هو من يلتزم بأخلاق المهنة ، وقد قال الخليفة الأول للمسلمين أبو بكر الصديق رضي الله عنه : ولتيت عليكم ولست بخيركم ، فإن أحسنت فأعِينوني ، وإن أسأت فقوموني، لذا لما مات قال فيه أمير المؤمنين عمر رضي الله عنه : رحمك الله يا أبا بكر ، لقد أتعبت من بعدك.

## • عدم الالتزام بأخلاق المهنة.

• **عدم وجود ، أو وضوح ، أو تفعيل النظام:** لذلك يجب محاسبة المسؤولين ، والموظفين. فلا 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 : أرأيتم إذا استعملت عليكم خير من أعلم ثم أمرته بالعدل أكنت قضيت ما عليّ؟ قالوا : نعم . قال : لا ، حتى أنظر في عمله ، أعمل بما أمرته أم لا؟ ويجب التقييم المستمر للموظفين مما يحفزهم على التطوير إذا علموا أن من يطور نفسه يقيم تقييماً صحيحاً ، وينال مكافأته على ذلك ، والتقييم يعين المسئول على معرفة مستويات موظفيه وكفاءاتهم ومواطن إبداعهم .

## • فقدان روح التفاهم بين المسؤول والموظفين .

• **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.

## رابعاً: من مظاهر عدم الالتزام بأخلاقيات المهنة :

➤ نشرت جريدة المدينة السعودية أن ٦٩ % من موظفي الدوائر الحكومية متسببون في عملهم ، وأن ٥٤ % منهم يخرجون أثناء الدوام الرسمي لقضاء مصالح شخصية ، وأن ٦٠ % يخرجون قبل نهاية الدوام (لا توجد احصائيات دقيقة عن مصر).

➤ نشر موقع [www.valuebasedmanagement.net](http://www.valuebasedmanagement.net) في أبريل ٢٠٠٤م ، أن ثلاثة أرباع المنظمات لا تخصص موظفاً لأخلاقيات العمل ، وثلاثة أرباع المنظمات ليس لديها برنامج أخلاقيات ، ولا تخدم الموظفين في تعليم الأخلاقيات (بعض الكليات ليس بها مقرر لأخلاق المهنة).

➤ نشر موقع [www.recruitersworld.com](http://www.recruitersworld.com) عام ٢٠٠٤م ، أن ٦١ % من الموظفين لا يتقنون برؤسائهم في العمل.

➤ نشرت شركة كلاود بو عام ٢٠٠٢م ، أن ٤٥ % من الموظفين يأخذون معدات مكتبية تتبع الشركة كالأقلام والكتب معهم ، وأن ٦٥ % من الموظفين يستخدمون الحاسب الآلي لأغراضهم الشخصية [cloudbow.com](http://cloudbow.com)

## خامساً: حينما تصبح صاحب عمل فيجب عليك:

✓ وضع الأنظمة الدقيقة التي تمنع الاجتهادات الفردية الخاطئة ، لأن الممارسات الأخلاقية غير السوية تنتج أحياناً من ضعف النظام ، أو عدم وضوحه.

✓ تخصيص 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.

✓ يجب على صاحب العمل والعامل معرفة أحكام نظام العمل بجميع محتوياته ، ليكون كل منهما على بينة من أمره ، وعالماً 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 تشمل على الأفعال والمخالفات وعدم تنفيذ الأوامر والالتزامات المكلف بها العامل.