



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
People's Democratic Republic of Algeria
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
Ministry of Higher Education and Scientific Research



University of Djelfa
Faculty of Letters and languages and Arts
Department of Arabic Language and literature

جامعة الجلفة
كلية الآداب و اللغات و الفنون
قسم اللغة العربية و آدابها

مطبوعة دروس خاصة بمقياس

أَخْلَاقِيَّاتُ الْمِهْنَةِ

دروس موجهة لطلبة السنة ثانية ماستر تخصص أدب حديث ومعاصر

الدكتور: نايل سفيان

السنة الدراسية : 2025/2024



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة زيان عاشور بالجلفة
كلية الآداب واللغات والفنون



المجلس العلمي

رقم: 188 / م ع / 2025

مستخرج من محضر اجتماع المجلس العلمي للكلية

الجلسة المنعقدة في تاريخ: 2025/11/02

وافق أعضاء المجلس العلمي على المطبوعة البيداغوجية المنجزة من قبل الدكتور
نايل سفيان . "أ" بعنوان: أخلاقيات المهنة
موجهة إلى طلبة السنة الثانية ماستر أدب حديث
بعد التقريرين الإيجابيين للخبير الداخلي فضة الميسوم جامعة الجلفة.
والخبير الخارجي د. عادل لخضر جامعة تيبازة -
سَلِّمَت هذه الشهادة للمعني لاستعمالها في حدود ما يسمح به القانون.

الجلفة في: 2025/12/09

رئيس المجلس العلمي



مادة: أخلاقيات المهنة

خاص بطلبة مستوى السنة ثانية ماستر، لغة و أدب عربي - جميع الشعب

المحاضرة الأولى (01)

ماهية أخلاقيات المهنة:

تمهيد:

لكل مهنة في المجتمع الإنساني قواعد أخلاقيات لا بد من مراعاتها والالتزام بها من قبل الافراد المنتسبين لتلك المهنة ،لأن ذلك يساعدهم على السير قدما نحو تحقيق النتائج المنشودة بكفاية وفاعلية. إنّ المجتمعات - بغض النظر عن تقدمها أو تأخرها - تحتضن كثيرا من المهن كالتب والمحاماة والقضاء و الصحافة 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([3]).

كما اختلفت المجتمعات في موقعها من المهن السائدة في المجتمع في ضوء فلسفتها الاجتماعية وأهدافها التي تجسد مبادئ المهن.

أولاً: مفهوم الأخلاق:

الأخلاق لغةً: جمع خُلُق، وهو السجية والطبع .

وحقيقته: أنه صورة الإنسان الباطنة، وهي نفسه وأوصافها ومعانيها المختصة بها، وهي بمنزلة الخُلُق لصورته الظاهرة وأوصافها ومعانيها، ولهما أوصاف حسنة وقبيحة، والثواب والعقاب يتعلقان بأوصاف الصورة الباطنة أكثر مما يتعلقان بأوصاف الصورة الظاهرة. ()

وفي المعجم الوسيط: ((الخُلُق: حال للنفس راسخة تصدر عنها الأفعال من خير أو شر من غير حاجة إلى فكر وروية.)) ()

الأخلاق اصطلاحاً: تعددت تعريفات علماء التربية لمعنى الأخلاق، ولعل المختار منها أن الخُلُق :

((هيئة للنفس راسخة، عنها تصدر الأفعال بسهولة ويسر، من غير حاجة إلى فكر وروية)) ()

فإن كانت الهيئة بحيث تصدر عنها الأفعال الجميلة عقلاً وشرعاً سميت الهيئة: خُلُقاً حسناً، وإن كان الصادر منها الأفعال القبيحة سميت الهيئة: خُلُقاً سيئاً. ()

فقد أوضح هذا التعريف حالتين للأخلاق:

الحالة الأولى: أن بعض الأخلاق تصدر عن طبيعة مزاجية.

الحالة الثانية: أن بعض الأخلاق تُستفاد بالعادة والتدريب؛ وإلا لما كان فائدةً من التهذيب والتأديب.

فَالْخُلُقُ إِنَّمَا هُوَ حَصِيلَةُ التَّفَاعُلِ بَيْنَ الصِّفَاتِ الْفَطْرِيَّةِ وَالْمَكْتَسِبَةِ؛ بَحِيثٌ تَصْبِحُ عَادَةً مَتَمَثِّلَةً فِي السُّلُوكِ خَاضِعَةً لِلْمَبَادِئِ وَالْقِيَمِ الْإِسْلَامِيَّةِ الَّتِي جَاءَ بِهَا الْوَحْيُ لِتَنْظِيمِ حَيَاةِ الْفَرْدِ وَالْمَجْتَمَعِ.

ثَانِيًا: أَهْمِيَّةُ الْأَخْلَاقِ وَمَكَانَتُهَا:

الإسلام رسالة أخلاقية بكل ما تحمله هذه الكلمة من عمق وشمول، ولا غرور أن تكون "الأخلاقية" خصيصة من خصائصه العامة، وروحًا تسري في جميع جوانبه، ولذا قصر رسول الله ﷺ الهدف من بعثته على ذلك، فعن أبي هريرة ﷺ قال: قال رسول الله ((: إِنَّمَا بُعِثْتُ لِأَتَمِّمَ صَالِحَ الْأَخْلَاقِ.))()

وقال ابن القيم رحمه الله: ((الدين كله هو الخلق، فمن زاد عليك في الخلق، فقد زاد عليك في الدين.))()

ومما يدل على أهمية الخلق الحسن: ()

أولاً: أنه أعظم روابط الإيمان وأعلى درجاته؛ يدل على ذلك ما رواه أبو هريرة ﷺ أن النبي ﷺ قال: ((أَكْمَلُ الْمُؤْمِنِينَ إِيمَانًا أَحْسَنُهُمْ خُلُقًا.))()

ثانياً: من تخلَّق به كان من أحب الناس إلى النبي ﷺ وأقربهم منه مجلساً يوم القيامة، فعن جابر ﷺ أن رسول الله ﷺ قال: ((إِنَّ مِنْ أَحَبِّكُمْ إِلَيَّ وَأَقْرَبِكُمْ مِنِّي مَجْلِسًا يَوْمَ الْقِيَامَةِ أَحْسَنُكُمْ أَخْلَاقًا.))()

ثالثاً: يجعل المسلم من خيار الناس مطلقاً، فعن عبد الله بن عمرو رضي الله عنهما أن النبي ﷺ قال: ((إِنَّ مِنْ خِيَارِكُمْ أَحْسَنَكُمْ أَخْلَاقًا.))()

وقد أحسن الشاعر قولاً:

إِنَّمَا الْأَمَمُ الْأَخْلَاقُ مَا بَقِيَتْ فَإِنْ هُمْ ذَهَبَتْ أَخْلَاقُهُمْ ذَهَبُوا

رابعاً: من أعظم القربات وأجل العطايا والهبات؛ فعن أبي الدرداء ؓ قال: قال النبي ((مَا شَيْءٌ أَثْقَلُ فِي مِيزَانِ الْمُؤْمِنِ يَوْمَ الْقِيَامَةِ مِنْ خُلُقٍ حَسَنٍ، وَإِنَّ اللَّهَ لَيُبْغِضُ الْفَاحِشَ الْبَذِيءَ))

أخلاق العمل:

هي المبادئ التي تعدّ أساساً للسلوك المطلوب لأفراد المهنة والمعايير التي تعتمد عليها المنظمة في تقييم أدائهم إيجاباً و سلباً

ماهية المهنة:

مدخل :

قبل أن نتعرف على موقف المجتمع من أي مهنة ، كان لابد حينئذ من تعريف المهنة والوقوف على مفهومها وخصائصها ومعاييرها، فالمهنة 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 [4]": "بأنها عمل منظم يقتنع به الإنسان ويحاول أن ينهض من خلاله بمطالب وظيفية محددة" أوهي : "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".

مفهوم الحرفة:

لغة: من الاحتراف وهو الكسب

الوحدة (1) - الأخلاق

الاهداف المحددة: سيكون الطالب بعد نهاية المحاضرة قادراً على أن:

1. يعرف مفهوم الاخلاق.
2. يشرح القواعد العامة للأخلاق.
3. يبين مصادر الاخلاق.
4. يوضح ابرز القيم الاخلاقية.
5. يميز أهمية الأخلاق للفرد والمجتمع.
6. يطبق نشاطات حول مفهوم الاخلاقيات ومصدرها .

اولاً. مفهوم الأخلاق و منشأها:

ان الأخلاق قديمة قدم البشرية والحضارة والديانات السماوية ، للاخلاق (الحسنة والفاضلة) أهمية بالغة في حياة المجتمعات البشرية ، فحياة بدون اخلاق هي ظلمات واهوال ، ولذلك كانت الاخلاق من أشرف العلوم الحياتية ، حيث لقت بألقاب شريفة منها إكليل العلوم او ثمرة العلوم او تاج العلوم ، فالحياة بدون الاخلاق لا قيمة لها ، قال الله سبحانه وتعالى { قَدْ أَفْلَحَ مَنْ زَكَّاهَا * وَقَدْ خَابَ مَنْ دَسَّاهَا } (سورة الشمس/الاية 9+10) ، وقول رسولنا الكريم سيدنا محمد (ص): "إِنَّمَا بُعِثْتُ لِأَتَمِّمَ مَكَارِمَ الْأَخْلَاقِ" وللاخلاق أثر قوي في بناء المجتمعات ، فالمجتمعات الراشدة تعنى ببناء الاخلاق في أفرادها ، اكثر من عنايتها بتشبيد المباني وتنمية الثروات ، فعلى سبيل المثال : سئل وزير التعليم العالي الياباني عن سر التقدم المذهل الذي احرزته اليابان ، قال يعود السر الى نظام تربيتنا الاخلاقية . تشير التجارب الانسانية ان ارتقاء الامم والشعوب في مختلف المجالات يكون ملازماً لارتقائها سلم الاخلاق الفاضلة ، وان انهيارها يكون ملازماً لانهايار اخلاقها. وما اصدق ما قاله الشاعر احمد شوقي:

وَإِنَّمَا الْأُمَّمُ الْأَخْلَاقُ مَا بَقِيَتْ *** فَإِنْ هُمْ ذَهَبَتْ أَخْلَاقُهُمْ ذَهَبُوا

فالأخلاق تعتبر صمام الامان والعاصم من الانحطاط والسقوط للامم والشعوب ، وهذا ما ادركه عقلاء العالم على مر التاريخ (جاسم ، 2013 ، ص 13).

لقد تعدد تعريف مفهوم الأخلاق ، فتعرف أخلاق لغوياً بانها: (السجية ، الطبع ، المروءة والدين) ، و تعرف اصطلاحاً بانها: (هيئة في النفس راسخة ، عنها تصدر الأفعال بسهولة أو يسر من غير حاجة الى فكر أو رؤية).

يتضح مما تم ذكره اعلاه ، ان الاخلاق تعني ضمناً بانها " قوة راسخة في الارادة ، تنزع الى اختيار ما هو خير ، أو اختيار ما هو شر" فهي تنطوي على تغليب ميل من الميول على الفرد ، فالشخص الكريم ... مثلاً ... يغلب عليه الميل للعطاء ، وبالتالي يتوافر لديه هذا الميل كلما وجدت الظروف الداعية اليه ، إلا في أحوال نادرة.

ومن خلال هذا العرض لمفهوم الأخلاق ، نستنتج منها ثلاثة مفاهيم بارزة هي:

1. أن الخلق يدل على الصفات الطبيعية في خلقة الإنسان الفطرية على هيئة مستقيمة متناسقة.
2. أن الأخلاق ينضوي فيها الصفات المكتسبة ، وانعكاس هذه الصفات على سلوكه ، عاداته ، واتجاهاته ، كالاستقامة في السلوك أو الانحراف عن الصواب.
3. أن للأخلاق جانبين (الأول . نفسي داخلي باطن ، والآخر. سلوكي ظاهر انعكاس للباطن على هيئة سلوكيات ومعاملات) وهذا الجانبين هما وجهان لعملة واحدة(الجريسي،2012، ص 13).

كما تعرف الاخلاق كذلك بانها:

1. مجموعة من المبادئ والقيم والواجبات التي تحكم تصرفات الفرد والجماعة.
2. ايسر تعريف لها(ان تعرف ما التصرف الصحيح و ما التصرف الخطأ ، ثم تفعل ما هو صحيح) (العوبثاني، ب ت،ص2) ، أن السلوك الخلفي القويم للفرد ليس أمراً سهلاً ، والتعرف على ما يجب عمله في كل موقف ايضاً ليس أمراً سهلاً . إن التصرف الصحيح ليس دائماً واضحاً ومحددأ ومقبولاً من كل الأطراف ، حيث يزداد الأمر صعوبة عندما تكون التصرفات المتعارضة كلها منبثقة

من قيم أصيلة ونبيلة ومستقرة في ضمائرنا وتتنافس على توجيه سلوكنا. ومن أهم المعضلات الشائعة:

- الصراع بين الحب و الواجب.
- الصراع بين الصدق و الولاء.
- الصراع بين العدل و الرحمة.
- الصراع بين مصلحة الفرد و مصلحة المدرسة.
- الصراع بين مقتضيات الأجل الطويل و ضغوط الأجل القصير.
- الصراع بين ديمقراطية القرار و بين الاقتناع الشخصي بقرار مخالف (عفيفي، 2005، ص20).

ثانياً. القواعد العامة للأخلاق : تؤكد الأخلاقيات على القواعد التالية (حسن، ب ت، ص1):

1. القيام بعمل صالح و تعزيره.
2. قدرة الانسان على التحكم بالنفس و الارادة.
3. التعامل مع الاخرين بالعدل و المساواة و المعاملة الصحيحة.
4. احترام حقوق الاخرين و كرامتهم.

ثالثاً. مصادر الاخلاق : تستند أخلاق الى ركنين أساسيين (ياغي، 2001، ص106):

- أ. الركن الاول : نظام القيم الاجتماعية والأخلاقية والأعراف والتقاليد السائدة في المجتمع ، و ما يفعله الآخرون ، فما يشاهده الفرد في سلوكيات الآخرين لابد أنه سيتترك أثراً عليه أحياناً.
- ب. الركن الثاني : النظام القيمي الذاتي المرتبط بالشخصية والمعتقدات التي نؤمن بها وكذلك الخبرة السابقة. قال رسولنا الكريم سيدنا محمد (ص) " إنما بعثت لأتمم مكارم الأخلاق " ومن امثلة هذه القيم (الأمانة ، الصدق ، الوفاء والإخلاص). والشكل رقم (1) يوضح ذلك.

مصادر الأخلاق

نظام القيم والمعتقدات الشخصية

- القيم الشخصية الذاتية الفطرية.
- المعتقدات الدينية والمذهبية.
- الخبرة السابقة والمستوى التعليمي.
- الخصوصية الفردية.
- الحالة الصحية والنفسية والجسمانية.

نظام القيم الاجتماعية

- الثقافة السائدة في المجتمع.
- قيم الجماعة.
- قيم العائلة.
- قيم العمل.
- قيم المجتمع الحضاري.

شكل (1) مصادر الاخلاق

رابعاً. القيم الاخلاقية :

يعرف مفهوم القيم الاخلاقية بانه " مجموعة من المبادئ تعمل على احترام الانسان لنفسه ، وللآخرين كقيمة يتميز بها الانسان ، وتكون الوازع النفسي الذي يمنعه من الانحراف عن الصلاح ، وذلك لصياغة سلوكه وتصرفاته في اطار محدد يتفق وينسجم مع المبادئ والقواعد التي يؤمن بها بقية أفراد المجتمع" (احمد،2004، ص11).

ومن ابرز القيم الاخلاقية الايجابية التي يجب تنميتها لدى جميع الافراد وتتمثل بالتالي (العيسي، 2010، ص81-86):

1 . الإيثار : هو تقديم الغير على النفس في النفع له والدفع عنه ، وهو قيمة خلقية سامية ، من بلغها بلغ منتهى الأخوة وغاية الكرم والجود، قال الله سبحانه و تعالى: { يُؤْتِرُونَ عَلَىٰ أَنفُسِهِمْ وَلَوْ كَانَ بِهِمْ خَصَاصَةٌ وَمَن يُوقِ شُحَّ نَفْسِهِ فَأُولَٰئِكَ هُمُ الْمُفْلِحُونَ } (سورة الحشر، آية:9).

2 . التواضع: هو تنازل المرء عن شيء من قدره لغرض نبيل، و يجمع في ثناياه كثير من القيم مثل (الحلم ، العفو ، الصبر ، الرحمة والإيثار وغيرها).

3 . الحياء : هو ترك كل ما هو قبيح من القول والفعل ، ويظهر الحياء على تعبيرات وجه صاحبه بإنقباض النفس عن السيئ من القول والفعل ، ويعتبر الحياء من أقوى القيم الأخلاقية لتنظيم السلوك الإنساني ودفعه إلى الفضائل.

- 4 . العفة : هي الكف عن المحارم و عما لا يجمل بالإنسان فعله ، وهي من صفات النفس الفاضلة بها تضبط عن الحرام، وتزجر عن الخيانة، وتكف عن الجريان وراء الشهوة.
- 5 . مصاحبة الأخيار: أن يجالس المرء أفراداً صالحين في دينهم وأخلاقهم حتى يكتسب منهم كل سجية حميدة وقيمة خلقية فاضلة.
- 6 . تحمل المسؤولية : قيام الفرد بما اوكل إليه رعايته والقيام به على أفضل وجه متقبلاً نتائج تصرفاته . قال رسولنا الكريم (ص) : " كُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ، الْإِمَامُ رَاعٍ وَمَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ، وَالرَّجُلُ رَاعٍ فِي أَهْلِهِ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ، وَالْمَرْأَةُ رَاعِيَةٌ فِي بَيْتِ زَوْجِهَا وَمَسْئُولَةٌ عَنْ رَعِيَّتِهَا، وَالْخَادِمُ رَاعٍ فِي مَالِ سَيِّدِهِ وَمَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ، - قَالَ: وَحَسِبْتُ أَنْ قَدْ قَالَ: وَالرَّجُلُ رَاعٍ فِي مَالِ أَبِيهِ وَمَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ- وَكُلُّكُمْ رَاعٍ وَمَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ".
- 7 . النظافة : أسمى القيم الأخلاقية ولها جانبان، فالأول نظافة المرء في الجسد والثياب والمكان ، وأما الثاني فنظافة معنوية وهي سلامة نوايا المرء تجاه الآخرين و صفاء النفس وطهارتها.
- 8 . احترام الآخرين : أن يسلك الإنسان الأصغر سناً أو مكانة سلوكاً يقوم على تقدير واحترام من هم أكبر منه سناً أو مكانة ، ولا يأتي بسلوك يقلل من هؤلاء ، وهو ما يجب أن تقوم عليه العلاقات الإنسانية داخل المجتمع ، و يعد من أنبل مكارم الأخلاق.
- 9 . الوفاء : صدق القول والفعل معاً ، قال الله سبحانه وتعالى: { مِّنَ الْمُؤْمِنِينَ رِجَالٌ صَدَقُوا مَا عَاهَدُوا اللَّهَ عَلَيْهِ } (سورة الاحزاب، آية 23) ، وهو من شيم النفوس الشريفة والأخلاق الكريمة.
- 10 . العفو : هو إسقاط حق ثابت مع القدرة على الإنتقام ، وهو من مكارم الافعال وأصيل الأخلاق ، قال الله سبحانه وتعالى: { وَإِنَّ اللَّهَ لَعَفُؤٌ غَفُورٌ } (سورة المجادلة، آية:2).
- 11 . الشجاعة : هي قول الحق أو دفع الشر مع توقع الضرر، وهي حالة راسخة في النفس تصدر من القوة الغاضبة الكامنة فيها ويتوسط فعلها بين التهور والجبن وتعتمد على العقل والتدبير والفكر.
- 12 . النظام : هو التزام الفرد باتخاذ سلوك إيجابي، يساعد على الترتيب والتنسيق في المواقف التي يمر بها الفرد ، بحيث يتحقق المطلوب في أقل وقت ممكن وبصورة أفضل وأكثر انضباطاً ، وكل التشريع الإسلامي قائم على تنظيم حياة الجماعة المسلمة والأفراد لتحقيق العبودية لله ، ومثال ذلك الصلوات الخمس والحج.

13. الشورى : هي عرض الأمر الذي فيه إشكال على من يتوسم فيهم الفكر الحصيف والرأي السديد من ذوي الخبرات والتجارب ، وسماع أقوالهم المختلفة للوصول إلى حل مناسب لذلك الإشكال، لاتخاذ القرار المناسب . قال الله سبحانه و تعالى: { وَأْمُرْهُمْ شُورَىٰ بَيْنَهُمْ } (سورة الشورى،آية :38).

14. المساواة : هو أن يعامل الفرد كل أفراد المجتمع بقسط وعدل دون التفرقة بينهم على أساس عنصرية ما، وتقتضي قيمة المساواة العدل والتوازن في التعامل مع الآخرين، وبها تسود داخل المجتمع الألفة والمحبة والترابط ، وهي دلالة على راحة العقل والتقوى.

15. الصبر : هو احتمال النفس للمكاره والقيام بالمشاق برضاً ودون تضجر وجزع ، وهو من القيم الأخلاقية التي تقوم عليه الكثير من القيم، بل هو عمادها كمثل قيمة الحلم والشجاعة والوفاء والأمانة والعفة والتقوى والكرم وغيرها ، قال الله سبحانه وتعالى: { إِنَّ تَصَبُّرًا وَتَقْوَىٰ فَإِنَّ ذَلِكَ مِنْ عَزْمِ الْأُمُورِ } (سورة آل عمران،آية: 186).

16. الرحمة : تعني الرقة والعطف على كل كائن حي ، وهي من القيم الأخلاقية الوجدانية التي تثير الشعور بالحب والعطف داخل النفس، وقد وصف الله بها نفسه في فاتحة الكتاب فقال سبحانه وتعالى: { الرَّحْمَنُ الرَّحِيمُ } (سورة الفاتحة،آية:3).

17. التعاون : هو مساعدة الفرد لأفراد الجماعة لتحقيق الهدف المشترك والغاية من قيامها. وهو من القيم الأخلاقية التي أمر الله تعالى بها لتحقيق الخير والتقوى والصلاح داخل الجماعة المسلمة، فقال الله سبحانه وتعالى: { وَتَعَاوَنُوا عَلَىٰ الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَىٰ الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ } (سورة المائدة، آية : ٢) .

18. بر الوالدين : هو الإحسان الى الوالدين و الرحمة بهما ورعايتهما عند الكبر والإحترام الكبير لهما والدعاء لهما، وهو من أوجب القيم الأخلاقية على الفرد، فقال الله سبحانه وتعالى: { وَقَضَىٰ رَبُّكَ أَلَّا تَعْبُدُوا إِلَّا إِيَّاهُ وَبِالْوَالِدَيْنِ إِحْسَانًا إِمَّا يَبُلُغَنَّ عِنْدَكَ الْكِبَرَ أَحَدُهُمَا أَوْ كِلَاهُمَا فَلَا تَقُلْ لَهُمَا أُفٍّ وَلَا تَهْزُهُمَا وَقُلْ لَهُمَا قَوْلًا كَرِيمًا } (سورة الإسراء، آية : ٢٣) .

19. صلة الرحم : هي الإحسان إلى الأقربين من ذوي النسب والعطف عليهم والرعاية لأمواله.

خامساً. أهمية الأخلاق : للاخلاق اهمية كبيرة ، لا تقتصر على الفرد بل تعم الاهمية لتشمل المجتمع ،
بالتالي تقسم الاهمية الى قسمين (مشعل، 2018، ص1):

1. أهمية الأخلاق للفرد: تتمثل هذه الاهمية بالسلوكات والافعال التالية :

- تمنح الفرد إمكانية اختيار السلوك الصادر عنه، وتحديد شكله، مما يعني الإسهام في تشكيل شخصية الفرد، وتحديد أهدافه في الحياة.
- تمنح الفرد الشعور بالأمان، ومجابهة التحديات والعقبات التي تواجهه في حياته.
- تساعد الفرد على ضبط شهواته ومطامع نفسه، وتجعله يتحلى بالأخلاق الحسنة.
- تسمو بالإنسان فترفعه الى درجات رفيعة من الإنسانية.
- تُكسب الفرد رضا الله تعالى، والقبول منه، والفوز بجنته.

2. أهمية الأخلاق للمجتمع : تتمثل هذه الاهمية بالجوانب التالية :

- تحفظ للمجتمع تماسكه واستقراره، بتحديد المثل العليا، والمبادئ الأساسية التي يقوم عليها.
- تساعد المجتمع على مواجهة التغيرات التي تحدث فيه، بتحديد الاختيارات الصحيحة والسليمة التي تسهل حياة الافراد ، وتحفظ كيان المجتمع في إطار موحد ومحدد.
- تسهم في ربط أجزاء المجتمع الثقافية ، وتعطي للنظام المجتمعي أساساً إيمانياً وعقلياً.
- تقي المجتمع من الأناثية المفرطة، ونزوات الأهواء التي تضر بأفراده، وتخل بنظامه.
- تزود المجتمع بصيغة تبين كيفية وطريقة التعامل مع العالم الطبيعي والبشري.
- تزود المجتمع بالصبغة الملائمة التي تربط بين نظمه الداخلية المختلفة: الاقتصادية، والسياسية، والإدارية، مما يؤدي إلى إحاطته بسياج واق يقيه من التفكك والانحلال، وما يترتب عليهما من مخاطر وأضرار.

سادساً. نشاط تدريبي : يدور حول بيان :

1. مفهوم الاخلاق و مصادرها.
2. القواعد العامة للاخلاقيات.
3. اهمية الاخلاق للفرد والمجتمع.
4. كيفية تطبيق كل خلق من القيم الاخلاقية الايجابية ونتائج تطبيقها والتزام بها، وذلك بحسب تخصص الطالب ضمن القسم العلمي ومهنته المستقبلية.

الوحدة (2) - العمل والمهنة

الاهداف المحددة: سيكون الطالب بعد نهاية المحاضرة قادراً على أن:

1. يبين اهمية العمل.
2. يعدد سلوكيات العمل.
3. يبين مفهوم المهنة.
4. يعرف المهنة.
5. يقارن بين مفهوم العمل والمهنة والحرفة.
6. يشرح المعايير التي يجب ان تقوم عليها المهنة.
7. يطبق نشاطات تدريبية على اهداف المحاضرة .

اولاً. العمل واهميته :

العمل يعتبر من الامور المهمة في حياة كل انسان ، واقتترنت اهميته مع وجود الحياة البشرية ، وتعززت فكرة العمل عندما سعى الانسان على التكيف مع البيئة المحيطة به . والاستفادة منها لخدمته ، مما ادى الى تطور العمل مع زيادة عدد الافراد وانتشارهم على كوكب الارض ، ومع تطور الفكر البشري تطورت وسائل العمل من اجل المحافظة على مصدر العيش الكريم له.

فالعمل جزء من حياة الانسان وكيانه النفسي والعضوي ، اذ لا يتصور أحد ان تقوم الحياة من غير عمل ، فمنذ هبوط ابي البشر ادم (عليه السلام) الى الارض واستخلافه فيها وذريته من بعده ، والى أن تقوم الساعة ، فحياة البشر لا تقوم إلا على عمل ، وإلا لهلك البشر ولما استمر عمران الكون ، فقد جبل الله سبحانه وتعالى النفس البشرية على العمل وعلى المحافظة على الحياة ، ولا بد لذلك من جهد وعمل ويختلف ذلك باختلاف احوال الناس في بيئاتهم وازماتهم وقدراتهم . فاحتياجات الانسان للمحافظة على حياته ، لا يمكن ان يتحقق بدون عمل ، فالعمل ضرورة انسانية ملحة ، فكما ان الحياة لا تقوم بدون اخلاق و لا تستقر الا بالاخلاق الفاضلة ، كذلك الحال في موضوع العمل ، فلا يمكن ان تقوم الحياة

الا بعمل يوفر للانسان ما يحتاجه . وكما لا تستقيم الحياة بدون اخلاق ولا عمل ، فكذا العمل لا يستقيم ولا يثمر الثمرة المرجوة منه بدون اخلاقيات تحكم مساره ، وذلك لان العمل المهني يحتاج الى ارتباط وثيق مع الاخلاق ليكون له انعكاس ايجابي على مسيرته . فلاخلاق مهمة في العمل ، واذا فصلنا بينهما واصبحت الاخلاق بمعزل عن العمل ، فلا يمكن الحصول على ثمرة سليمة . فلا بد ان يكون العمل منضبطاً بالاخلاق الفاضلة ، وإلا فلن يؤتي ثمار سليمة وسيحصل تنازع بين اطرافه (جاسم،2013، ص15).

ثانياً . سلوكيات العمل:

سلوكيات العمل (أخلاقيات العمل) هي عبارة عن مجموعة من المعايير والقيم الأخلاقية التي تساعد الأفراد على التمييز بين الأمور الصحيحة، والخاطئة في سلوكهم داخل بيئة العمل ، واعتمد تطبيق سلوكيات العمل على استخدام مجموعة من العناصر وهي:

1. الثقافة التنظيمية: هي عبارة عن الإطار السلوكي والأخلاقي الذي تستخدمه المنشأة في التعامل مع كافة الأطراف في بيئة العمل، وتشمل الثقافة بشكل عام مجموعة من الرموز، والمعتقدات، والقيم، والأعراف التي تسود في منشأة معينة.
2. أخلاق الموظف: هي منظومة سلوكية وأخلاقية تساهم بتشكيل عناصر الشخصية القيادية والإدارية في العمل، وتعتبر الأخلاق هي الجوهر الخاص في الإنسان، ويعد التزام المديرين والموظفين بالقواعد السلوكية والأخلاقية المحددة في المنشأة صفة من صفات المنشآت الصحية، ويؤدي ذلك إلى نمو المنشآت والأفراد العاملين فيها، ويحافظ على استقرار وضعها المالي.
3. الأنظمة الخاصة في المنشأة: هي السياسات والمبادئ الأخلاقية التي تعد جميعها قوى تساهم في بناء الأخلاقيات الإدارية، وتساعد على توجيه سلوكيات العمل باتجاه محدد، كما يمتلك كل نظام من أنظمة المنشأة تأثيره الخاص الذي يضاعف أو يعزز من سلوكيات العمل.
4. الجمهور الخارجي: هو العنصر الرابع من عناصر سلوكيات العمل، ويتكون من العملاء، والنظام الحكومي، وتأثير السوق، وتساهم جميعها في بناء الأخلاقيات الخاصة في الإدارة، وتساعد على توجيهها نحو اتجاه محدد، وخصوصاً مع زيادة المنافسة في الأسواق، وظهور التطورات التكنولوجية (مشعل ،2017، موقع الانترنت).

ثالثاً. مفهوم المهنة:

المهنة كلمة ذات مدلول وصفي تشير الى مجموعة من السمات الأساسية التي تتصف بها الكثير من المهن مثل (الطب ، الهندسة ، المحاماة ، التمريض ، المحاسبة ، التصميم الداخلي ، التدقيق المالي ، التدريب ، الزراعة... الخ) ، التي تتطلب درجة عالية من المهارة القائمة على المعرفة المتخصصة.

رابعاً. تعريف المهنة : تعرف المهنة بأنها:

- عمل منظم يقتنع به الانسان ، ويحاول أن ينهض من خلاله بمطالب وظيفية محددة .
- عمل مهني راقى يتطلب نوعاً من القدرات الفنية التي يمكن تحقيقها عن طريق إعداد مهني خاص يشمل على اعداد أكاديمي وتدريب عملي.

خامساً . الفرق بين العمل والمهنة : ان كل مهنة عمل وليس كل عمل مهنة ، حيث ان :

- المهنة تقتضي الإتقان والمعرفة الدقيقة.
- بخلاف العمل، فقد يعمل الإنسان عملاً لا يتقنه، فلا يمكن أن نسميه ممتهاً له.

ويختلف مفهوم المهنة عن مفهوم الحرفة التي هي: (عمل يدوي يمارسه العامل إما في ورشة يمتلكها أو في ورشة يملكها شخص آخر أو مؤسسة أو شركة ولا يحتاج الى إعداد مسبق بل من خلال تدريب قصير)(المركز القومي،2011،ص8).

سادساً. المعايير التي تقوم عليها المهنة:

هناك مجموعة من المعايير الواجب توفرها في المهنة وهي(المركز القومي،2011،ص8) :

1. ثقافة عامة ومتخصصة ومهنية تشكل أساساً معرفياً وقاعدة عملية تشتمل على معلومات نظرية وتطبيقية.

2. تكوين مهني يؤمن التفاعل المستمر قبل الخدمة وأثناءها مع المستحدثات والتقنيات الجديدة ذات العلاقة.
3. احترافي مهني منظم تصبح فيه المهنة حياة دائمة للعمل والنمو.
4. أخلاقية مهنية تتضح فيها الواجبات والحقوق والأنماط السلوكية لأخلاقيات المهنة التي يلتزم بها جميع الممارسين للمهنة.
5. التمتع بقدر من الاستقلالية لمن ينتمي للمهنة.
6. توجه نحو خدمة المجتمع والترفع عن الاستغلال والكسب.

سابعاً. نشاط تدريبي : يدور حول بيان :

1. أهمية العمل.
2. سلوكيات العمل.
3. مفهوم المهنة.
4. الفرق بين العمل والمهنة والحرفة.
5. المعايير التي يجب ان تقوم عليها المهنة.

الوحدة (3) اخلاقيات المهنة

الاهداف المحددة: سيكون الطالب بعد نهاية المحاضرة قادرا على أن:

1. يعرف أخلاقيات المهنة.
2. يعدد المردودات الايجابية للالتزام بأخلاقيات المهنة.
3. يذكر خصائص أخلاقيات العمل.
4. يوضح صفات اخلاقيات المهنة.
5. يشرح خطوات المستوى المقبول من اخلاقيات المهنة.

اولاً. ماهية أخلاقيات المهنة:

أخلاق و آداب المهنة موضوع له مذاق خاص فهو لا يتعلق بالجوانب الفنية في عملك ، و إنما بالأساس الأخلاقي لهذا العمل، و بالتالي فهو لا يخاطب العقل فقط ، و إنما يخاطب أيضاً الضمير و الوجدان. فهو نوع من حوار النفس قبل أن يكون حوار مع الآخرين .

ثانياً. تعريف اخلاقيات المهنة: تعرف اخلاقيات المهنة بانها:

- مجموعة من المعايير السلوكية التي يلتزم بها صاحب المهنة.
- مجموعة القيم والنظم المحققة للمعايير الايجابية العليا المطلوبة في أداء الأعمال الوظيفية والتخصصية ، وفي اساليب التعامل داخل بيئة العمل، ومع المستفيدين ، وفي المحافظة على صحة الانسان وسلامة البيئة (عفيفي،2005،ص11).
- المبادئ الأساسية التي تقوم عليها القوانين والأعراف وفقاً للقواعد المعمول بها التي تلتزم بها الفئات المهنية المتخصصة (المركز القومي،2011،ص8).

ثالثاً. المردودات الايجابية للالتزام بأخلاقيات المهنة:

ان الالتزام بأخلاقيات المهنة له مردودات ايجابية للالتزام كونها(عفيفي،2005،ص23) :

1. تسهم في تحسين المجتمع بصفة عامة.
2. تقلل الممارسات غير العادلة بين افراده، ويجعلهم يتمتعون بتكافؤ الفرص، ويجني كل فرد ثمرة جهده، أو يلقي جزاء تقصيره.
3. تجعل الأعمال تستند للأشخاص الأكثر كفاءة وعلماً.
4. توجه الموارد لما هو أنفع ، وتضيق الخناق على المحتالين .
5. تخلق البيئة المواتية لروح الفريق وزيادة الإنتاجية.
6. تزيد ثقة الفرد بنفسه وبمؤسسته التعليمية ، مما يقلل حالات القلق والتوتر بين الأفراد .
7. تحافظ على المؤسسة من المخاطر تقليل المخالفات والمنازعات بين افرادها .
8. توفر المرجع الذي يحتكم اليه الناس ليقرروا السلوك الواجب أو ليحكموا على السلوك الذي وقع فعلاً.

رابعاً. خصائص أخلاقيات العمل:

- **الموثوقية و الصدق:** تعتبر الموثوقية جانباً هاماً في أخلاقيات العمل، ففي حال صرح الموظفون الذين يمتلكون أخلاقيات عمل جيدة أنهم سيحضرون نشاط عمل، أو سيحضرون في وقت معين، فإنهم سينفذون ذلك، لأنهم يقدرون المواعيد، حيث إنهم يرغبون بإظهار استعدادهم لأن يتم الاعتماد عليهم، ويبدلون ما بوسعهم لإظهار مصداقيتهم، وموثوقيتهم.
- **التفاني في العمل :** يكرس الموظفون الذين يتمتعون بأخلاقيات عمل جيدة جل وقتهم لضمان أدائهم لوظيفتهم على أكمل وجه، فيجعلهم هذا يحبون وظائفهم التي يعملون بها، وغير مستعدين للتخلي عنها، ويمضون ساعات إضافية لإنجاز أعمالهم، مما يظهر لأرباب عملهم مدى حبهم لعملهم.
- **السلوك المهني:** يمتلك كل مكان عمل قواعد خاصة باللباس، حيث تتطلب بعض الأعمال لباساً يومياً غير رسمي، ويتطلب بعضها الآخر لباساً رسمياً، لذا على الموظفين تحديد قواعد اللباس في

المؤسسة التي يعملون بها، واتخاذ الإجراءات وفقاً لذلك، كما ينبغي على الموظف تجنب التحقق بشكل منتظم من هاتفه الشخصي أثناء العمل، لأن ذلك يبدو سلوكاً غير احترافي، وفي حال اضطر الشخص لإجراء مكالمات هاتفية، فيمكنه القيام بذلك في الاستراحة (كامل، 2018، موقع الانترنت).

خامساً. صفات اخلاقيات المهنة:

يمكن حصر الصفات الاخلاقية للمهنة في خمس مجموعات وهي (المشهوراي، 2014، ص14):

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. الامانة : وما تشمله من عدم افشاء السر والاستغلال والكذب.
5. المحبة : وما تشمله من معاني التواد والإحسان والإيثار.

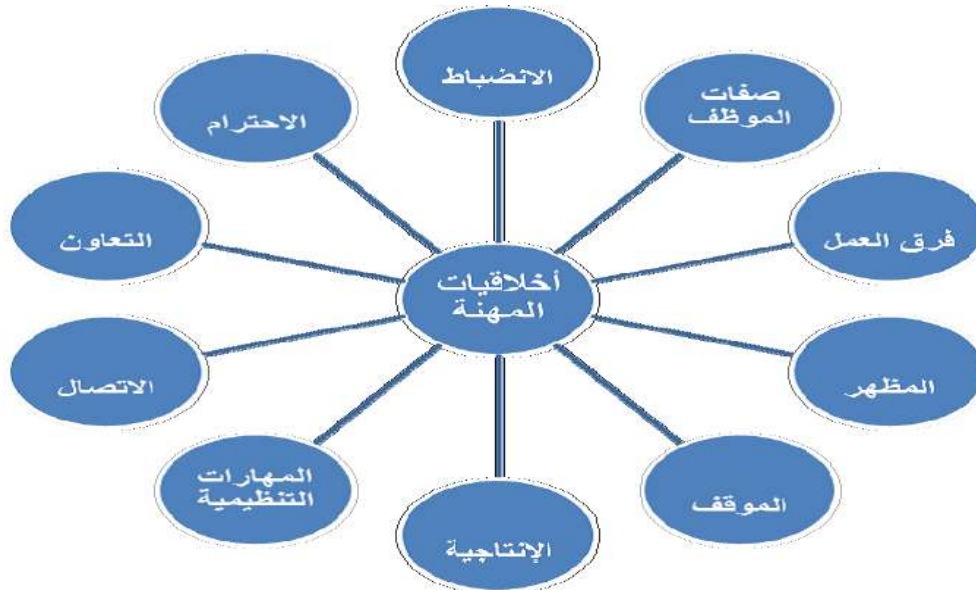
وتهتم أخلاقيات المهنة بكيفية التصرف اللائق أثناء ممارسة الأنشطة المهنية المختلفة. كما تعبر عن ضرورة أداء الموظف لمهامه في كل وقت وفق قانون الدولة، الإقليم، المجتمع، والمنظمة التي يشتغل فيها.

سادساً. خطوات المستوى المقبول من اخلاقيات المهنة:

أخلاقيات المهنة عبارة عن ثقافة مستمدة من قيم الفرد تدفعه لأن يكون مسؤولاً عن العمل الذي يقوم به . وقد تم تحديد مجموعة من الخطوات يمر فيها الموظف حتى يصل إلى المستوى المقبول من أخلاقيات المهنة كما يراها (المشهوراي، 2014، ص14):

1. 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 : 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 ومهارت 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. والشكل رقم(2) يوضح الخطوات .



الشكل (2) الخطوات التي يمر فيها الموظف حتى يصل إلى المستوى المقبول من أخلاقيات المهنة

سابعاً. نشاط تدريبي : يدور حول بيان :

1. ماهية أخلاقيات المهنة.
2. المردودات الايجابية للالتزام بأخلاقيات المهنة.
3. خصائص أخلاقيات العمل.
4. صفات اخلاقيات المهنة.
5. خطوات المستوى المقبول من اخلاقيات المهنة.

الوحدة (4) - القيم واخلاقيات المهنة

الاهداف المحددة: سيكون الطالب بعد نهاية المحاضرة قادرا على أن:

1. يوضح خلق الأمانة في العمل .
2. يشرح اهمية خلق الصدق في العمل.
3. يبين طبيعة النصح في العمل.
4. يعدد جوانب العدل في اداء الوظيفة.
5. يوضح طبيعة حسن التعامل في العمل.
6. يفسر ضعف الإلتقان في العمل.

القيم ذات الصلة باخلاقيات المهنة: نبين في اناه بعض القيم ذات العلاقة باخلاقيات المهنة ، والبعض الاخر يتم مناقشته من خلال النشاط التدريبي الخاص بالمحاضرة الحالية.

اولاً. الأمانة في العمل:

الامانة من الاخلاق الثابتة والمستقرة في الذات السوية ، تدفع الانسان على المحافظة على ما استؤمنه الاخرين عليه ، وهي واحدة من أجمل وأنبل الخصال وأشرف الفضائل وأعز المآثر التي يتحلى بها الإنسان. و بها يحرز المرء الثقة والاعجاب وينال النجاح والفوز. قال الله سبحانه وتعالى { إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا } (سورة النساء ، الاية 58).

والامانة خلق اصيل يحسن بالانسان ان يتحلى به في عمله المهني الموكل اليه، والأمانة تعني أن يقوم الفرد بالأعمال الموكلة إليه بمسؤولية وعلى أحسن وجه ، وبمعنى آخر هو أن يتقن العمل الموكل إليه بكل إخلاص . كما تدل على سمو المجتمع وتماسك بنيانه وبها تشيع بين أفرادها الطمأنينة . وتتشكل مظاهر الامانة في ثلاثة عناصر هي:

1. عفة الامين عما ليس له بحق.
2. تأدية ما يجب عليه من حق لغيره.
3. اهتمام الامين بحفظ ما استؤمن عليه.

ثانياً. الصدق في العمل :

الصدق هو مطابقة القول والفعل للحقيقة أو الواقع ، وهو اشرف الفضائل النفسية والمزايا الخلقية ، لخصائصه الجليلة ، وآثاره الهامة في حياة الفرد والمجتمع . قال رسولنا الكريم(ص) " إن الصدق يهدي الى البر، وإن البر يهدي الى الجنة" و " زينة الحديث الصدق".

ويعد الصدق من ضرورات المجتمع وحاجاته الملحة فهو نظام عقد المجتمع السعيد ، ورمز خلقه الرفيع ، ودليل استقامة افراده ونبههم ، والباعث القوي على طيب السمعة وحسن الثناء والتقدير، وكسب الثقة والائتمان من الناس. والصدق خلق رفيع يحمل الانسان على ان يكون صادقاً خلال عمله في تعامله مع جميع الاطراف.

ثالثاً.النصح في العمل :

يمثل النصح في العمل خلق نبيل يحسن بصاحب المهنة ان يتحلى به في عمله ، أن تكون النصيحة بروح الأخوة والمودة ، لا تعنيف فيها ولا تشديد ، أن تكون في السر ، فلا يجهر بها أمام الناس إلا للمصلحة الراجحة ، وقد قال الله سبحانه وتعالى : { ادْعُ إِلَى سَبِيلِ رَبِّكَ بِالْحُكْمَةِ وَالْمَوْعِظَةِ الْحَسَنَةِ وَجَادِلْهُمْ بِالَّتِي هِيَ أَحْسَنُ } (سورة النحل،الاية 125).

رابعاً. العدل في العمل :

العدل هو إعطاء كل ذي حق حقه دون نقصا، قال الله سبحانه و تعالى{ إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ } (سورة النحل ، آية:90). والعدل مناعة نفسية تردع صاحبها عن الظلم وتحفز على اداء الحقوق والواجبات. للعدل في أداء الوظيفة أربعة جوانب، هي:

1. العدل في تعامل الرئيس مع مرؤسيه: ويقصد به العدل في التقويم ، تفويض السلطة ، وتوزيع الحوافز، اي ان يعطي كل ذي حق حقه ، والعدل والمساواة في الجزاء من أهم بواعث الأمن ، الشعور بالرضا ، الراحة النفسية ، والكرامة الانسانية.

2. **العدل في تعامل الموظفين مع رئيسهم** : ألا يبالغ الموظفون في وصف سلبيات رؤسائهم ، وغيبتهم ، او تحميل أفعالهم وأقوالهم فوق ما تحتمل ، وتفسيرها وفق أهوائهم ، وان يكونوا منصفين في الموازنة بين الجوانب الايجابية والسلبية.

3. **العدل بين الموظفين بعضهم البعض** : ان يحسن بعضهم ببعض الظن ، ولا يحمل كلامهم إلا المحمل الحسن ، ولا ينحاز لأحد العاملين ضد الآخر..

4. **العدل الموظف مع المستفيدين** : ان يتسم سلوك الموظف بالعدل بين جميع عملائه على حد سواء، بحيث يعطي لكل ذي حق حقه ، فلا يميز أحد المراجعين على الآخر، لتجنب المحسوبية ، ولا يجوز ان يقدم أقرباءه أو أصدقاءه على المراجعين لا في العطاء و لا في الدور.

خامساً. حسن التعامل : التعامل مع الاخرين يجب ان يكون بالتسهيل والتيسير، فيجب على صاحب المهنة ان يتحلّى بالسماحة في عمله وعلاقاته مع زملائه ، ومن مظاهر حسن التعامل (طلاقة الوجه ، استقبال الناس بابتسامة ، المبادرة بالسلام والتحية ، حسن الادب ، طيب الصحبة ، والتغاضي عن الهفوات والزلات).

سادساً. إتقان العمل : يقصد بالإتقان هو الأداء المتكامل لشخص محترف في أي مجال عملي. إن الإتقان والجودة في الأداء المهني من الأمور التي حثَّ عليها الإسلام واحتققت بها، وهو سبيل للفوز بحب الله تعالى. ففي الحديث الشريف: "إنَّ الله يُحب إذا عمل أحدكم عملاً أن يُتقنه". ومن أهم أسباب ضعف الإتقان) ضعف تعظيم الله ومراقبته، عدم النظر إلى قيمة العمل وأهميته ، جهل العامل بمتطلبات العمل ومستلزماته ، فلا يتمكن من أدائه على الوجه المطلوب ، إسناد العمل لغير أهله) (العيسي ، 2010، ص81-82)،(جاسم ، 2013، ص21-23)(قسم الدراسات الاسلامية،2015، ص44).

سابعاً. نشاط تدريبي : بمشاركة الطلبة بيان تطبيق كل خلق من الاخلاقيات المهنية التالية بحسب تخصصهم العلمي من خلال طريقة العصف الذهني :

- المبادرة.
- الكفاءة.
- التعفف.
- التعاون.
- التواضع.

الوحدة (5) - أنماط السلوك الغير أخلاقي في المهنة

الاهداف المحددة: سيكون الطالب بعد نهاية المحاضرة قادرا على أن:

1. يعرف السلوك الاداري الغير أخلاقي.
2. يعرف الفساد الاداري .
3. يبين أنواع الفساد الإداري.

أنماط السلوك الغير أخلاقي في المهنة :

من اجل رفع مستوى الحاجة لاخلاقيات المهنة ، لا بد من تحديد أبرز أنماط السلوك الغير أخلاقي ، وقد عرف غوشه عام (1983) السلوك الاداري الغير أخلاقي بأنه يمثل " الانحراف المسلكي عن مفهوم النظام العام في الوظيفة ، إخلال الموظف بواجباته والسلوك الذي ينص عليه النظام والقواعد التنظيمية العامة ، مخالفة أوامر الرؤساء في حدود القانون ، الخروج عن مقتضى الواجب ، التقصير في تأدية الوظيفة ، الاخلال بالثقة المشروعة في هذه الوظيفة " (بن دريب، 2016، ص129). ومن ابرز أنماط السلوك الغير أخلاقي في المهنة:

1. الفساد الاداري

اولاً. تعريف الفساد الإداري:

يعرف صندوق النقد الدولي الفساد الإداري بأنه " : استغلال السلطة لأغراض خاصة سواءً في تجارة الوظيفة أو الابتزاز أو المحاباة أو إهدار المال العام أو التلاعب فيه، سوا أكان ذلك بطريقة مباشرة أو غير مباشرة " أما منظمة الشفافية الدولية فتعرف الفساد الإداري بأنه " : كل عمل يتضمن سوء استخدام للمنصب العام لتحقيق مصلحة خاصة" (بن دريب ، 2016 ، ص125).

ثانياً. أنواع الفساد الإداري: تم تقسيم الفساد الاداري الى مجاميع اربع وهي: (قسم الدراسات الاسلامية، 2015، ص102-103).

- أ. الانحرافات التنظيمية : وهي تمثل المخالفات التي تصدر الفرد العامل أثناء تأديته لواجباته المهنية والتي تتعلق بشكل خاص بالعمل ومن ابرزها :
11. ضعف احترام العمل.

12. الامتناع عن أداء العمل المطلوب منه.
13. التراخي في أداء الواجبات.
14. ضعف الالتزام بتعليمات وتوجيهات صاحب العمل.
15. السلبية تجاه العمل.
16. عدم تحمل المسؤولية.
17. إفشاء أسرار العمل.

ب. الانحرافات السلوكية : وهي تمثل المخالفات الإدارية التي يرتكبها الموظف وتتعلق بمسلكه

الشخصي وتصرفه، ومن أهمها:

- عدم المحافظة على كرامة الوظيفة : كاستعمال المخدرات أو التورط في جرائم أخلاقية.
- سوء استعمال السلطة : تقديم الخدمات الشخصية ، كتسهيل الأمور وتجاوز اعتبارات العدالة الموضوعية في منح أقارب أو معارف المسؤولين ما يطلب منهم.
- المحسوبية : يقصد بها شغل الوظائف العامة بأشخاص غير مؤهلين مما يؤثر على انخفاض كفاءة الإدارة في تقديم الخدمات وزيادة الإنتاج.
- الوساطة : يستعمل بعض الموظفين الوساطة شكلا من أشكال تبادل المصالح.

ج. الانحرافات المالية : هي الانحرافات التي تتصل بسير العمل المنوط بالموظف، وتتمثل بما يلي:

- مخالفة القواعد والأحكام المالية المنصوص عليها داخل المؤسسة.
- فرض المغارم : تعني استغلال الوظيفة للانتفاع من الأعمال الموكلة إليه في فرض الإتاوة على بعض الأشخاص، أو استخدام الموظفين في الأمور الشخصية في غير الأعمال الرسمية المخصصة لهم.
- الإسراف في استخدام المال العام : تبديد المال العام في الإنفاق على الأبنية والأثاث، والمبالغة في استخدام المقتنيات العامة في الأمور الشخصية، وإقامة الحفلات والدعايات ببذخ.

د. الانحرافات الجنائية : وتتمثل بالرشوة ، اختلاس المال العام، والتزوير.

علاج الفساد الاداري:

هناك العديد من وسائل والوقاية والعلاج للفساد الاداري منها ما يأتي (الصقال، 2010، ص13)

(قسم الدراسات الاسلامية، 2015، ص104) :

1. التأكيد على قيمة تعظيم الله سبحانه وتعالى ، واستحضار مراقبته بمدى الالتزام باخلاق ، والتوعية بفضل هذه الاخلاق وعظيم أجرها ، كونها سعادة الفرد في الدنيا والاخرة.
2. تنمية وبناء الوعي العام لدى افراد المجتمع ضد ممارسات الفساد الإداري ، من خلال خطة إعلامية وتثقيفية شاملة وهادفة وفي ضوء تشخيصات ميدانية لاسباب حالات الفساد.
3. أيجاد تشريعات قضائية ووضع الأنظمة واللوائح والاساليب الواضحة لمجال المراقبة والمحاسبة ، والمساءلة ، ونشر الشفافية والنزاهة ، مع تحديد العقوبات للمخالفين وتطبيقها بكل حزم وعدل.
4. ترسيخ أخلاقيات المهنة من خلال الاساليب والوسائل التي سيتم طرحها في هذا الكتاب.
5. تفعيل دور هيئة النزاهة ومكافحة الفساد .
6. تفعيل وتقوية أدوار الأجهزة الرقابية.

سابعاً. نشاط تدريبي : حول بيان النقاط التالية:

1. مفهوم السلوك الاداري غير الأخلاقي.
2. أنواع الفساد الإداري.

الواجب : كتابة صفحة واحدة لانماط الفساد الاداري التالية في مجال التخصص العلمي ، لمناقشتها من قبل الطلبة:

- افشاء اسرار العمل وما يتعلق به.
- الوساطة المذمومة.

الاهداف المحددة: سيكون الطالب بعد نهاية المحاضرة قادراً على أن:

1. يعرف مفهوم الرشوة.
2. يعدد انواع الرشوة.
3. يبين الفرق بين الهدية والرشوة.
4. يشرح الاسباب والدوافع التي تقف وراء الرشوة.

اولاً. مفهوم الرشوة:

تتشارك جميع تعريفات مفهوم الرشوة بضمون واحد وهو (أن شخصاً يشغل منصباً معيناً ويتصرف بطواعيته للحصول على ثقة الآخرين من أجل تحقيق مكاسب معينة ليست بالضرورة أن تكون مكاسب مالية، فقد تأخذ أشكالاً متعددة كالهدايا والضيافة وتقديم مساعدات للمعارف والأصدقاء). وتعرفه منظمة الشفافية العالمية بأنه : (تقديم، الوعد ب ، إعطاء ، القبول ب) بإقناع أطراف أخرى للقيام بعمل غير شرعي وغير أخلاقي يستغل ثقة الآخرين لتكون على شكل نقود أو قروض أو هدايا أو رسم وضرائب). ومن الأمثلة على ذلك ، تقديم رشوة لمسؤول من أجل الحصول على عقد معين أو ترخيص لعمل (ربحي ، 2018، موقع الانترنت).

ثانياً. أنواع الرشوة:

ارتبط مفهوم الرشوة في بداياتها بمجال القضاء ، ثم امتدت لتشمل مجالات الحياة المختلفة ، وبالتالي فان انواع الرشوة تنوعت حسب كل مجال ومن ابرزها الرشوة في مجال (ربحي، 2018، موقع الانترنت):

- الأعمال بين الموظفين والمدراء وموظفي المبيعات.
- القطاع الحكومي بين السياسيين وموظفي الحكومة.
- النظام القضائي والقانوني بين المحامين والقضاة.
- القطاع الطبي بين الصيادلة والأطباء لتسيير بيع الأدوية من خلال الوصفات الطبية المتكررة.
- القطاع الفني الموسيقي بين شركات إنتاج الفن ومؤسسات الإذاعة والتلفزيون.
- القطاع الرياضي بين حكام المباريات وأصحاب الأندية.

ثالثاً. الفرق بين الهدية والرشوة:

الهدية : هي ما يقدمه الأصدقاء والأهل من التحف والألطف، ويعد تبادل الهدايا من خصائص الثقافة البشرية ، وتشكل أساس الاقتصاد لدى بعض السلطات ، ووفقاً للمنظور الديني فإن تقديم الهدايا تأخذ جوانب متعددة ، فقد تكون الهدية من باب العطاءات والمنح التي تنظم السلوكيات الاجتماعية. تتبع الفكرة الإسلامية من تقديم الهدايا أو العطاءات في كونها امتداد للمفهوم الأساسي للصدقات ، والتي يعبر عنها بمفهوم الزكاة والصدقة ، وتعد هذه بمثابة نفوذ أخلاقي ، حيث إن القرآن الكريم وهدى النبي محمد صلى الله عليه وسلم وضح للمؤمن كيفية تقديم جزء معين من أمواله كهدية وصدقة إلى الفقراء .

أما الرشوة : هي ما يقدم من أجل إحقاق باطل، أو إبطال حق ما ، ولذلك من الضروري ترك الرشوة والبعد عنها ، وذلك لقول الرسول صلى الله عليه وسلم: (لَعَنَ اللَّهُ الرَّاشِيَ وَالْمُرْتَشِيَ فِي الْحُكْمِ)، و بالتالي يحرم أخذ الهدية إن كان هدفها الحصول على مقابل، وتقبل الهدية و لا حرج في أخذها إن كانت مقدمة عن طيب خاطر، وليس من ورائها غرض ولا مقصد. والأمر الذي يفرق بين الهدية والرشوة يكمن في كون النية من تقديم الهدية لا يؤثر على السلوك والأخلاقيات الرسمية للمتلقي(محمد، 2018، موقع الانترنت).

رابعاً. أسباب الرشوة : وتقف وراء الرشوة جملة من الاسباب والدوافع ومن ابرزها (نجيب ،2016،موقع الانترنت) :

- ضعف الشعور الديني لدى الراشي والمرتشي.
- انخفاض مستوى المعيشة.
- الجشع والأنانية وضعف الشعور الاجتماعي.

خامساً. نشاط تدريبي :

القيام بممارسات طلابية ، حول انواع الرشوة من خلال طريقة لعب الادوار.

3. الغش في العمل

الاهداف المحددة: سيكون الطالب بعد نهاية المحاضرة قادرا على أن:

1. يعرف مفهوم الغش.
2. يبين طبيعة الغش في العمل.
3. يعدد مظاهر الغش في أداء الوظيفة.

أولاً. مفهوم الغش: الغش نقيض النصح، وهو مأخوذ من الغشش وهو المَشْرَبُ الكدر. فالشيء المغشوش هو المكدر الذي لا صفاء فيه ولا نقاء. و الغش ما يخلط من الرديء بالجميل(عماري، 2016، موقع الانترنت).

ثانياً. طبيعة الغش في العمل: هناك من العمال والموظفين من يغش في عمله ووظيفته ، فانه لا يتقي الله في وظيفته ، يراوغ ، يخادع ، يهمل ، يضيع ، يماطل ، يقصر ، لا يتقن العمل ، لا ينجزه في وقته ، يخون الأمانة ، يضيع حقوق العباد ، يختزل ساعات العمل ، بل قد يطلب من زملائه التوقيع له بالحضور وهو غائب... فيحصل على مقابل أو راتب يشوبه الكثير من الحرام ، يظن أنها شطارة ونكاء ، وما هو إلا خسران وهلاك (عماري ، 2016، موقع الانترنت).

ثانياً. مظاهر الغش في أداء الوظيفة(قسم الدراسات الاسلامية، 2015، ص107):

1. كتابة التقارير الطبية : حين يكتب الطبيب تقريراً طبياً غير متفق مع الواقع.
2. المخططات الإنشائية أو الصناعية: حين يصدق المهندس على مخطط غير مستوف للشروط.
3. الإجازات العادية أو المرضية : حين يقدم الموظف شهادة طبية مزورة تثبت أنه مريض، وهو ليس كذلك.
4. استخراج شهادات مزورة : لأي جهة من الجهات، أو تزوير أوراق أو مستندات أو وثائق رسمية، أو الحصول على شهادات علمية غير حقيقية.
5. الغش في الاختبارات : فيحصل على شهادة لا يستحقها، وقد يتبوأ ا منصباً وهو ليس أهلاً له.

ثالثاً. نشاط تدريبي :

القيام بممارسات طلابية ، حول انواع الغش من خلال طريقة لعب الادوار .

الوحدة (6) - وسائل واساليب ترسيخ قيم اخلاقيات المهنة

الاهداف المحددة: سيكون الطالب بعد نهاية المحاضرة قادرا على أن:

1. يبين اسلوب ترسيخ اخلاقيات المهنة.
2. يعدد مستويات بناء وترسيخ أخلاقيات المهنة.
3. وسائل واساليب ترسيخ أخلاقيات المهنة.
4. يشرح الامور التي يجب مراعاتها في صياغة الميثاق الاخلاقي للمهنة .
5. يناقش الكيفية التي يتم بها تعزيز السلوك الاخلاقي في العمل وفق ل(كريتير وكينيكي).

اولاً. اسلوب ترسيخ اخلاقيات المهنة: ان اخلاقيات المهنة تتأكد من وسائل واساليب وممارسات تصب في حقل التطبيق وتخرج من حيز التنظير ، اي من خلال ما يعرف باسم (ثقافة التنفيذ) والتي هي مبدأ إداري ، يهتم بالكيفية التي تمت فيها تحويل المفاهيم والمبادئ القيم والاخلاقيات والخطط والاستراتيجيات الى نتائج وانجازات ملموسة، وهذا المبدأ يعرف ايضاً في الاسلام بالاستقامة ، كما في قول الله سبحانه تعالى { إِنَّ الَّذِينَ قَالُوا رَبُّنَا اللَّهُ ثُمَّ اسْتَقَامُوا تَتَنَزَّلُ عَلَيْهِمُ الْمَلَائِكَةُ أَلَّا تَخَافُوا وَلَا تَحْزَنُوا وَأَبْشُرُوا بِالْجَنَّةِ الَّتِي كُنتُمْ تُوعَدُونَ } (سورة فصلت ، الاية 30). ومن ما تقدم يتضح اسلوب ترسيخ اخلاقيات المهنة ، والذي يتمثل في استقامة الفرد وثقافة تنفيذه لمهنته، التي من خلالها يتمكن من مواجه العقبات التي تواجهه خلال الالتزام بأخلاقيات المهنة ، ومن اهم هذه العقبات: (ضعف الحس الديني والوطني ، غياب القدوة الحسنة ، فقدان روح التعاون والتفاهم في بيئة العمل ، ضعف تطبيق القانون ، إعطاء قيمة عالية للريح هدفا ولو على حساب الأخلاق ، ضعف الوعي بنظام أخلاقيات المهنة وبالتالي التصرفات غير الأخلاقية) قسم الدراسات الاسلامية،2015، ص94).

ثانياً. مستويات بناء وترسيخ أخلاقيات المهنة:

تتم عملية بناء وترسيخ الاخلاق عبر مستويات ثلاثة مترابطة ذات علاقات تكاملية وتفاعلية ، حيث تعتمد هذه المستويات على التأمل الفكري بالفهم والتحليل والترتيب حتى تترسخ في الذهن وتتطبع بالسلوك ، بغض النظر على المؤثرات والضغوط الخارجية التي تعرض لها الفرد. وقد بين نموذج سيمون Simon عام (1977) أن هناك ثلاثة مستويات لبناء وتكوين القيم، وهي:

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

2. **المستوى الوجداني الانفعالي** : ويتضمن تقدير القيمة والاعتزاز بها، والشعور بالسعادة لاختيارها وإعلان التمسك او الدفاع عنها.

3. **المستوى الأدائي السلوكي** : ويتضمن ترجمة القيمة كعمتقد وقناعة إلى ممارسة وأداء وسلوك يتسق ومضمون القيمة، ومع تكرار هذه الممارسة في كل المواقف تصبح ذاتية مستدامة في النسق القيمي للفرد ، فتصبح هاديا له في كل تصرفاته ، وتصير إحدى مكونات ضمير الفرد ، لا مجرد سلوكيات عارضة في الحياة (قسم الدراسات الاسلامية، 2015، ص93).

ثالثاً. **وسائل واساليب ترسيخ أخلاقيات المهنة**: نبين ادناه بعض الوسائل التي تساهم في تعزيز اخلاقيات المهنة من خلال ما اشارت اليها المصادر والبحوث العلمية ، والتي نأمل ان تحفز الطالب وتدفعه الى التمسك والوعي بأخلاقيات عمله بعد تخرجه، والتي تتبع من وعيه بدينه، واقتدائه بنبيه وتحليه بمكارم الاخلاق التي كان الرسول (ص) يتخلق بها في سائر اموره وتعاملاته وهي (قسم الدراسات الاسلامية، 2015، ص93)(محمد، 2018، ص17):

1. **القدوة الحسنة**: وخير قدوة هو معلم البشرية نبينا محمد(ص)، بامتثال أوامره والتأسي بأخلاقه. أن الأسوة والقدوة في العمل المهني وأداء الوظيفة عنصر مهم في مجال الأخلاق المهنية، فتأسي الافراد ب رسولنا الكريم والاقتداء به في الأعمال المهنية المنوطة بهم مطلب لا خيار فيه. أن صاحب المهنة هو المطالب الأول بأن يكون قدوة لجميع العاملين معه، وأن يكون المثل الأعلى لمرؤسيه، خاليا من الخدوش الأخلاقية التي تتعلق بشخصه أو بعمله، وعليه التحلي بأرقى أخلاقيات العمل الذي يقوم به ، من حيث الكفاءة الوظيفية، والمقدرة الإنتاجية، والسلوك القويم، والخلق الكريم، والتزامه بواجباته، واحترامه للوقت، فلا يضيعه فيما لا يفيد العمل، كما أن عليه أن يبرز ولاء كبيرا لمؤسسته، وأن يزرع حب العمل والانتماء في نفوس مرؤسيه).

2. **تنمية الرقابة الذاتية**: بتنمية الوازع الديني في ذات الإنسان، وأن العمل عبادة وطاعة لله تعالى والاستشعار في كل عمل يؤديه الفرد بأن الله مطلع عليه، فعليه بذل جهده بغية الرقي إلى درجة الإحسان . وقال النبي محمد (ص) حينما سُئل عن الإحسان: " أَنْ تَعْبُدَ اللَّهَ كَأَنَّكَ تَرَاهُ فَإِنْ لَمْ تَكُنْ تَرَاهُ فَإِنَّهُ يَرَاكَ"، ويراقب الله سبحانه وتعالى اعمالنا واقوالنا على الدوام ، وسيجازينا على ذلك ، قال تعالى { إِنَّ اللَّهَ كَانَ عَلَيْنكُمْ رَقِيبًا } (سورة النساء، الاية 1) وقوله { يَعْلَمُ خَائِنَةَ الْأَعْيُنِ وَمَا تُخْفِي الصُّدُورُ } (سورة غافر، الاية19).

3. **تصحيح الفهم الديني والوطني للمهنة**: باستحضار الفرد عبودية الله تعالى في كل عمل يقوم به (تعبدني ، معاشي ، سلوكي) . حيث قال الله سبحانه وتعالى { قُلْ إِنْ صَلَاتِي وَنُسُكِي وَمَحْيَايَ

وَمَمَاتِي لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ { (سورة الأنعام ، الآية 163). اي يجب ان يتقنع الفرد بأن العمل عبادة يؤدي الى تحسين مستوى الدخل ، كما ان العمل يعد وسيلة للتنمية الوطنية وازدهار الوطن ، وبالتالي سوف يزداد التزامه بأخلاق المهنة.

4. اعداد دليل او ميثاق لأخلاقيات المهنة : من اجل توعيه جميع العاملين بها ، بحيث تكون دليلاً ومرجعاً لهم للالتزام بالقيم الخاصة بمهنتهم ، وذلك لوجود بعض السلوكيات غير الأخلاقية تنتج عن ضعف في معرفة و فهم ضوابط وقيم المهنة ، وبالتالي يتطلب اليوم من جميع الاقسام العلمية بمختلف اختصاصاتها بتكليف لجنة من ذوي الخبرة والاختصاص باعداد ميثاق اخلاقي ، لكل تخصص علمي يبين فيه الجوانب الاخلاقية لممارسة هذا الاختصاص، على أن تكون هذه الأخلاقيات معتمدة على قواعد الشريعة الإسلامية كقاعدة يتم الانطلاق منها، وترسيخ الجانب الإيجابي من ممارساتهم وتصرفاتهم ، ومساعدتهم على التخلص من الجانب السلبي من سلوكهم.

ومن الامور التي يجب مراعاتها في صياغة الميثاق الاخلاقي للمهنة هي :

18. تحديد الاوليات الأخلاقية للمهنة وترتيبها حسب الاهمية.
19. كتابة التعليمات الاخلاقية بشكل نقاط مختصرة لتسهيل فهمها وتثبيتها.
20. ان تكون في صميم الجوهر الاخلاقي ، بحيث تتضمن عبارات قصيرة و واضحة ذات معان كثيرة.
21. تحديد المطلب الاخلاقي وتجزئته الى عناصره بشكل مبسط غير معقد او مبهم.
22. صياغة اخلاقيات المهنة بطريقة ملموسة ومن الواقع معززه بامثلة (معضلات اخلاقية).

ومن التجارب العالمية في هذا المجال ، هو نجاح الحكومة السنغافورية في تشجيعها لموظفيها في تشجيعهم على التحلي بمجموعة من اخلاقيات المهنة مثل:

(الأمانة والنزاهة ، الانضباط ، الشفافية ، الاستعداد للمساءلة عن أي تصرفات يقومون بها، تحمل المسؤولية، الإتقان ، المشاركة ، التقويم المستمر، النقد الهادف ، مواكبة التقدم التكنولوجي) ، وبعد ذلك تتأكد الحكومة السنغافورية من حسن تطبيق هذه القيم ، من خلال دائرة التغذية المرتدة التي أنشأتها لتقيس أداء العاملين وتقويمهم على ضوء هذه القيم ، كما عهدت الى عدد من الجهات المعنية القيام بالتوعية المستمر باخلاقيات المهنة وتمييزها وغرسها لدى الافراد .

5. **التقييم المستمر والمحاسبة العادلة للعاملين:** ويتم من خلال نظام متكامل ، تحدد فيه المسؤوليات بدقة ، وان يتم تقييم الفرد العامل عن كمية العمل وجودته ، اضافةً الى ادائه من حيث مدى التزامه ب: (أخلاقيات وقيم المهنة ، تطبيق المعايير المؤسسة ، الواجبات المهنية أو اللجوء إلى الخداع والتضليل، مراعاة حقوق الزمالة، الصدق والشفافية في عرض المعلومات، المحافظة على السرية، تجنب استغلال المعلومات الخاصة بالمؤسسة من أجل نفع شخصي أو املة الآخرين...إلخ). وتكمن اهمية هذا التقييم المستمر في الوقاية وتدارك الاخطاء بصورة مناسبة وسريعة ، افضل من عدم المحاسبة وتراكم الاخطاء دون الشعور بها. واطافة الى ذلك فالتقييم يعين المسؤول بالتعرف على مستويات العاملين وكفائتهم وابداعهم. ويراعى في التقييم مكافأة الموظف الملتزم باخلاقيات مهنته ، وتحفيز ادائه معنوياً ومادياً،والحرص على خلق روح التنافس بين العاملين في الالتزام بقيم المهنة واخلاقياتها ، مع الاهتمام بسلوكيات العاملين الايجابية وتعزيزها.

6. **تحقيق الرضا الوظيفي :** ويقصد به تقبل الفرد لعمله، وتمسكه به وشعوره بالسعادة لممارسته، ومما ينعكس ذلك على أدائه وحياته الشخصية ، وذلك من خلال : (ارتياح الفرد لمهنته ، اشباع المؤسسة حاجات الفرد الانسانية ، وضع ضوابط العدل بين العاملين بعيداً عن المحسوبية ... الخ) ، ولهذه العوامل اهمية كبيرة لدفع الافراد للالتزام باخلاقيات مهنتهم.

7. **تطوير مهارات العاملين:** تطوير المهارات وتنميتها لدى العاملين عامل رئيسي باستمرار الفرد بالالتزام باخلاقه وقيمه ، كونها تعزز لديه الثقة بالنفس ، بعيداً عن الشعور بالاحباط او التعب ، الذي يؤدي الى حالة من الكسل و ضعف الابداع. ويتم هذا التطوير من خلال عمل دورات تعزز قيم الاخلاق في العمل ونشر الوعي الأخلاقي.

8. **استعمال الوسائل التثقيفية والإعلامية في تنمية أخلاقيات المهنة وبيان ثمره الالتزام بها:** لابد من بناء ثقافة أخلاقيات المهنة وبنها وتعظيمها ، وذلك بالاستفادة من جميع الوسائل المتوفرة والممكنة ، لتحقيق ذلك في المجتمع وبيان نتائج هذا الالتزام .

و يشير كل من كريتنر وكينيكي (Kreitner & Kinicki): عام (2007) في كتابهم السلوك التنظيمي الى الكيفية التي يتم بها تعزيز السلوك الاخلاقي في العمل ، وذلك من خلال الجوانب التالية:

- التصرف الأخلاقي لصاحب المهنة ، بان يكون نموذجاً في ممارسته لمهارات مهنته، بالتالي يعطي رسالة للعاملين معه على الاهتمام بالتصرف اخلاقياً في ممارسة مهنتهم .
- مراقبة اداء العاملين ومعاقبة من يبتعد عن السلوكيات الأخلاقية.

- اعداد مدونات أخلاقية قيمة.
- اهتمام ب التدريب الأخلاقي.
- توفير نظام مكافئات يعزز السلوك الأخلاقي (Kreitner & Kinicki, 2007, 41).

- **نشاط تدريبي : يدور حول :**

1. الاسلوب العلمي لبناء القيم الاخلاقية.
2. مناقشة الامور الواجب مراعاتها في صياغة الميثاق الاخلاقي للمهنة حسب التخصص.
3. مناقشة سبل تعزيز وتنمية القيم الاخلاقية.

اخلاقيات ممارسة المهن الهندسية

(خاصة بالمعاهد والاقسام التقنية الهندسية)

الوحدة (7) - اخلاقيات مهنة الهندسة

الاهداف المحددة: سيكون الطالب بعد نهاية المحاضرة قادراً على أن:

1. يبين اهمية التقني (الفني) في المجتمع.
2. يعرف الاخلاق الفنية والتكنولوجية .
3. يذكر شروط التقني (الفني) المحترف.
4. يوضح سمات التقني (الفني) المحترف.
5. يشرح مثال لبعض بنود لائحة مزاوله المهنة لنقابة العمال.
6. يناقش النظرة الاسلامية للاخلاقيات المهنة ، مقارنة بالنظرة الغربية والامريكية.

مقدمة:

يتمتع الفنيون او التقنيون بقدرة تتيح لهم تعديل وتطوير التقنيات التي يستخدمها المجتمع مما يسهم في تشكيله والتأثير المباشر على البيئة المحيطة. وبسبب ذلك تقع مسؤولية أخلاقية على عاتق هذه الفئة تجاه المجتمع كله. ويواجه المهندسون والفنيون (التقنيون) الكثير من المعضلات الأخلاقية في شتى النواحي. مثال:

- صناعة الأسلحة مع إمكانية استخدامها لقتل الأبرياء .
- إنتاج السيارات كبيرة ذات استهلاك أكبر للوقود بما يمثله ذلك من ضرر للبيئة .

وتعرف الأخلاق الفنية (Technical Ethics) بأنها " دراسة الأمور الفنية والقرارات الأخلاقية التي تواجه الأفراد والهيئات في مجال التطوير الهندسي والتقني بما في ذلك صياغة التقنية ذاتها وسياسات بنيتها التحتية" (رشاد بتصرف ،2006،ص4).

وتشير احدى المقولات الى "إن التقني الذي يسعى لكي يكون أخلاقياً وينال رضا الله سبحانه وتعالى ، فإنه سيصبح تقني او فني ناجحاً وسعيداً". ولقد ظهرت عدة تعريفات للمهني ، والتي امتازت بالبعد الأخلاقي وهي (رشاد ،2006،ص4):

أ. المهني او المحترف (Professional) هو الشخص الذي :

- يمتلك معرفة أو مهارة متخصصة.
- يتقيد بمعايير المجتمع وينتمي إليها.
- يخدم وجهاً هاماً من المصالح العامة.

ب. الفني المحترف (Professional Technologist)PT هو الذي تتوافر فيه الشروط الآتية:

- حاصل على دبلوم فني (تقني) من معهد معترف به.
- يؤدي عملاً تقني.
- مسجل كفني محترف.
- يتصرف بشكل أخلاقي عند ممارسته لعمله التقني.

ج. يضيف البعض سمات اضافي للفني المحترف ، تلزم الفني ان:

- يكون مستقلاً.
- يفيد صاحب العمل.
- يحقق المعيارين الإتيين:

1. يصل المستويات عالية من التعلم والأداء والإبداع.

2. يقبل المسؤوليات الاخلاقية تجاه مجتمعه وأصحاب عمله وزملائه ومرؤسيه.

كما تضمنت لوائح الهيئات والنقابات بنود تلزم الفنيين بالنواحي الأخلاقية، حيث نصت على البنود

التالية :

- يجب على الفني العمل على رفعة شأن المهنة وأن يتصرف كمستشار مخلص لصاحب العمل مع مراعاة الصالح العام وسلامة المجتمع.

- يجب يتمتع الفني من أن يحل محل زميل له في عمله ، بأساليب غير لائقة بتقاليد وكرامة المهنة ، ولا ينسب لنفسه أعمالاً أو مؤلفات الغير .
- على الفني قبل بدء في أي عمل يوكل له أن يحصل من صاحب العمل على تقرير كتابي بأنه لم يسبق له عرض نفس العمل على فني آخر .
- لا يجوز للفني أن يقوم بأي إجراء من شأنه الإضرار بطريق مباشر أو غير مباشر بزملائه كما يجب أن يكون نقده لأعمالهم نقداً بناءً .

الى جانب ذلك اصدرت بعض الهيئات الهندسية ميثاق أخلاقي (Code of ethics) يمثل مجموعة من القواعد التي يجب أن يلتزم بها جميع من يعمل بالتخصصات الفنية والهندسية في جميع الاوقات ، ومن بين هذه المواثيق (رشاد ، 2006، ص5):

- الميثاق الاخلاقي لاتحاد المهندسين المحترفين / مقاطعة أونتاريو الكندية (APEO).
Association of Professional Engineers of Ontario
- الميثاق الأخلاقي لمعهد مهندسي الكهرباء والالكترونيات (IEEE).
Institute of Electrical and Electronic Engineers
- الميثاق الأخلاق للجمعية الوطنية للمهندسين المحترفين بالولايات المتحدة الامريكية (NSPE).
National Society for Professional Engineers

و بالمقابل اخذت نسبة مقررات الأخلاق في الخطط الدراسية في تزايد ، كنتيجة لاعتبارات عديدة من اهمها ، الفساد الحكومي والاهتمام المتزايد بأخطار البيئة. كما دعت العديد من البحوث العلمية على تضمين مقرر الاخلاقيات الهندسية عدد من المعضلات الهندسية الاخلاقية المتنوعة من اجل مناقشتها خلال تدريس هذا المقرر. كما تم استخدام اساليب ووسائل تعليم خاصة بالأخلاقيات الهندسية ، واستخدام التقنيات الحديثة في تدريسها.

تؤكد المصادر العلمية بانه يجب ان لا نغفل التعاليم الاسلامية التي تحثنا على العمل المفيد والالتزام فيه بأخلاق القويمه ، ويجب ان نؤمن بأن الالتزام بالأخلاق المهنية ليس أمر دنيوياً فحسب كما في النظرة الغربية او الامريكية والتي تهدف الى تجنب الأضرار وتحقيق المنافع المادية فقط ، بل ان النظرة الاسلامية يتعدى ذلك وتسعى رضاء الله سبحانه وتعالى.

- نشاط تدريبي : يدور حول :

- اعداد ميثاق اخلاقي وبالتعاون مع استاذ المادة في تخصصك العلمي.
- تشخيص عدد من المعضلات التقنية الاخلاقية في تخصصك العلمي .
- مناقشة المعضلات التقنية (الفنية) الاخلاقية التي يتم تشخيصها.

الوحدة (8) - ميثاق اخلاق مهنة الهندسة لاتحاد المهندسين العرب

(نموذج اخلاقيات مهنة الهندسة)

الاهداف المحددة: سيكون الطالب بعد نهاية المحاضرة قادراً على أن:

1. يبين المرتكزات الأساسية لميثاق أخلاق مهنة الهندسة.
2. يوضح علاقة التقني (الفني) مع ذاته وزملائه .
3. يذكر طبيعة علاقة التقني (الفني) مع مؤسسته.
4. يشرح علاقة التقني (الفني) مع صاحب العمل.
5. يوضح علاقة التقني (الفني) مع عمله الهندسي.
6. يوضح دور التقني (الفني) وعلاقته بالمجتمع.
7. يبين طبيعة علاقة التقني (الفني) مع البيئة والتنمية المستدامة والصحة والسلامة العامة.
8. يذكر علاقة التقني (الفني) مع القوانين والتشريعات والانظمة، و قوانين العمل والعمال.
9. يشرح علاقة التقني (الفني) مع قضايا الوطن والأمة والقضايا الانسانية.

المرتكزات الأساسية لميثاق أخلاق مهنة التقني (الفني):

يشير ميثاق أخلاق مهنة الهندسة الى جملة من المرتكزات الاساسية التي يتضمنها هذا الميثاق ، حيث تتمثل بعلاقة المهندس مع (ذاته ، زملائه ، مؤسسته وعمله الهندسي ، صاحب العمل ، الهيئة الهندسية التي ينتسب اليها ، المجتمع ، البيئة والتنمية المستدامة والسلامة العامة ، القوانين والتشريعات ، قضايا الوطن والامة والقضايا الانسانية). وتم الاستفادة من هذه المرتكزات الاساسية لميثاق الاخلاق مهنة الهندسة ، في تحديد علاقات التقني (الفني) في مجال اخلاقيات المهنة الهندسية والفنية التي يمارسها ، وذلك للشابة الكبير في واجبات المهندس والتقني (الفني) في التخصصات الهندسية ، وادناه نبين طبيعة اخلاقيات مهنة التقني (الفني) من خلال علاقته مع:

1. ذاته (يجب بناء هذه العلاقة على القيم والمبادئ الايجابية) : أن يبدي الفخر والاعتزاز بمهنة التقني (الفنية) ، ويكون على وعي تام باخلاق المهنة ويقدم قيمها ، متمسكاً بالامانة الشفافية والصدق والاخلاص والنزاهة في ممارستها، يحافظ على كرامته مع التطوير المستمر للذات علمياً ومهنياً، والتبليغ عن أي ممارسة غير قانونية، التأمل مع كافة الاطراف على اساس المساواة التامة في الواجبات والحقوق بعيداً عن اي انتماء.

2. زميله (هذه العلاقة ضرورة كأساس للتعاون الفعال والمنتج وللاستمرارية الخلاقة) :

الالتزام بالاحترام المتبادل مع الزملاء ، التنافس الشريف معهم ، احترام وتقدير الرأي الآخر وعدم الطعن والتشهير بهم او باعمالهم ، الالتزام بأن المعرفة والمعايير الهندسية/ الفنية يمثلان الحكم الفصل للخلافات الفنية، والعمل على نقل الخبرة والمعرفة العلمية للزملاء، الالتزام بكافة حقوق الملكية الفكرية لزملائه بما يخص التصاميم والرسومات والتقارير الهندسية وغيرها ولا يسمح باستخدامها الا بموافقة مالكيها.

3. المؤسسة التي يعمل بها (يجب بناء هذه العلاقة على الثقة المتبادلة بين التقني(الفني)

والمؤسسة التي يعمل بها وهي ضرورة للتطوير والنجاح المتبادل) : من احترامه عقد العمل وتعليمات المؤسسة وتوجيهات رؤسائه، المحافظة على سرية المعلومات والبيانات ، المحافظة على سمعة المؤسسة ، الاخلاص والامانة بالعمل وعدم استغلال المؤسسة للمنفعة الخاصة مع احترام الملكية الفكرية لمؤسسة العمل، التحلي بالآداب المهنية في حل الخلافات ، المحافظة على قدرات وممتلكات وموارد المؤسسة، عدم مزاوله العمل خارجها إلا بادن خاص ، عدم احتكار المعرفة المؤسسية والتعاون مع زملاء العمل بالمؤسسة.

4. طالب الخدمة التقنية(الفنية) (يجب بناء هذه العلاقة على الثقة والصدق في التعامل

وإظهار الخدمة المميزة ليري صاحب العمل آثارها على أرض الواقع) : من خلال (حفظ سرية المعلومات والبيانات الخاصة بصاحب العمل ، التعامل معه بصدق وشفافية ، تقديم أقصى الجهود وافضل الحلول المناسبة فنياً واقتصادياً ، تحري الدقة والامانة في ايضاح كل ما يتعلق بالعمل المقدم،تقديم الخدمات في مجال اختصاصه فقط ، عدم تقديم الخدمة لمشاريع مخالفة للتشريعات ، تنفيذ العقود والاتفاقيات الموقعة مع طالب الخدمة التقنية(الفنية).

5. عمله التقني الفني(لابد من الوعي والفهم للأمور العلمية والابداع في تسخير العلم لحل

المشاكل التقنية / الفنية والبيئية) : استعمال الكودات المعمول بها والمعتمدة والمتفق

عليها في المشروع ، السعي لاستخدام أفضل الاساليب التقنية الفنية والاقتصادية خلال تقديم الاعمال التقنية / الفنية ، توظيف القدرات الابداعية في ايجاد الحلول الفنية التقنية ، العمل على نقل المعرفة والخبرة العلمية وتوطينها ، مع الالتزام بالدقة والموضوعية في الأعمال الفنية التقنية / الهندسية ، و عدم التعدي على الملكية الفكرية للآخرين.

6. الهيئة الفنية /الهندسية المنتسب اليها (تعتبر هذه العلاقة هي البداية والمنطلق لصقل الشخصية المهنية المبنية على الالتزام والممارسة المهنية الصحيحة) : من خلال (الاطلاع على قانون الهيئة وانظمتها وتعليماتها والالتزام بها ، ودعم جهود الهيئة لما فيه مصلحة المهنة ، وبذل الجهد الأقصى لاستمرارية تطوير الهيئة ، والمشاركة والتفاعل مع انشطتها وفعاليتها).

7. المجتمع (الفني جزء من المجتمع ولا بد من التفاعل الايجابي مع المجتمع وقضاياه المختلفة والمساهمة الفعالة في هذه القضايا بناءً على العلم والمعرفة بالتحديات التي تواجهه) : من خلال (السعي لرفاهية المجتمع وامنه ، بذل الجهد للانخراط في العمل الاجتماعي التطوعي ، دعم الجهود الثقافية والفنية والرياضية ، السعي لتوظيف خدماته الفنية التقنية / الهندسية لخدمة المجتمع ، ونشر الوعي الهندسي في المجتمع ، استخدام وسائل التواصل الاجتماعي بما يتلائم مع الاخلاق العامة واخلاق المهنة ، مع مراعاة الاعراف والتقاليد الاجتماعية والدينية المستقرة في مكان عمله ، اخذ التقني(الفني) لدوره الريادي في التنمية الاجتماعية والاقتصادية ، مع الالتزام بالنظام البيئي الطبيعي والالتزام بالتشريعات الخاصة بحماية البيئة).

8. البيئة والتنمية المستدامة والصحة والسلامة العامة (للتقني(الفني) دور هام ومحوري في تسخير العلم والمعرفة لخدمة المجتمع وقضايا البيئة والتنمية المستدامة والصحة والسلامة المهنية) : من خلال تطبيق الكودات والتشريعات الخاصة بالبيئة والصحة والسلامة العامة ، المحافظة على بيئة سليمة ونظيفة ، عدم استخدام او تقديم حلول تضر البيئة المحيطة ، العمل على عدم الاستخدام الجائر للموارد الطبيعية ، التوجه نحو استخدام

الطاقة المتجددة ، استخدام المواد الصديقة للبيئة قدر الامكان ، تشجيع الاستفاضة من اعادة التدوير ، السعي لتوفير وتطبيق الحلول الفنية التقنية الموفرة للطاقة والصديقة للبيئة ، تأمين الوسائل والطرق التي تؤمن وتحافظ على الصحة والسلامة المهنية ، نشر الوعي الصحة والسلامة المهنية ، والتعامل الايجابي عند ملاحظة اوضاع تهدد الصحة والسلامة المهنية).

9. القوانين والتشريعات والانظمة (هذه العلاقة مبنية على الانتماء والالتزام بدستور وقوانين الدولة التي يعمل فيها الفني) : من خلال الالتزام بدستور الدولة التي يعمل بها ويقوانينها وأنظمتها ، تحري الأمانة العلمية والحيادية عند إبداء الرأي أو تقديم الاستشارات لأية أعمال تتعلق بالقوانين والتشريعات الانظمة ، التبليغ للجهات المعنية عن أي تجاوز لقوانين واحكام المهن الهندسية/ الفنية واحكام البناء وكوداتها).

10.قوانين العمل والعمال (القوانين وجدت لتنظيم العلاقة بين الأفراد والجهات الأخرى ولا بد من التقيد بهذه القوانين تطبيقا للعدالة والامن المجتمعي) : من خلال التقيد بقوانين العمل والعمال ، احترام حقوق العاملين وتنمية قدراتهم وتقدير جهودهم ،عدم استغلال العمالة وعدم تشغيل الأطفال ، حث العاملين تحت اشرافه على الالتزام بمبادئ واخلاقيات ممارسة المهنة، منح فرصة للعاملين لديه لتطوير كفاءاتهم والارتقاء المستمر بمستواهم الفني والمهني).

11.قضايا الوطن والأمة والقضايا الانسانية (الفني كإنسان يعتبر من طليعة الشرائح العلمية والمهنية ولا بد من التفاعل مع قضايا وطنه وأمتة وحتى القضايا الانسانية ، وأن يسخر علمه ومهنته لخدمة القضايا المختلفة) : الافتخار بالانتماء للون وتمثيله بأفضل صورة ، والدفاع عن قضايا الوطن ، والمحافظة على وحدة مكوناته ، والافتخار بالانتماء للوطن وتمثيله بأفضل صورة ، الدفاع عن قضايا الوطن والمحافظة على وحدة مكوناته ، العمل تحسين حياة المواطن والارتقاء بمستوى جودة الحياة الحضرية ، الدفاع عن قضايا الامة وقيمها ومبادئها ، والعمل على توحيد الامة وجمع كلمتها ، الدفاع عن كرامة الانسان وحرية ، وتأكيد حقوقه واحترام القيم الانسانية ، العمل على تأمين السلام والوثام ونشر الفضائل بين الأمم ، مساعدة الشعوب

التي تتعرض للكوارث الطبيعية والأزمات ، المحافظة على التراث الوطني بكافة الوسائل وفي كافة مجالاته) (اتحاد المهندسين العرب ، 2018، ص 7-14).

التقويم

1. بين المرتكزات الأساسية لميثاق أخلاق مهنة الهندسة ؟
2. وضح علاقة الفني مع ذاته وزملائه ؟
3. اذكر طبيعة علاقة التقني(الفني) مع مؤسسته ؟
4. اشرح علاقة التقني(الفني) مع صاحب العمل؟
5. وضح علاقة التقني(الفني) مع عمله الهندسي ؟
6. وضح دور التقني(الفني) وعلاقته بالمجتمع؟
7. بين طبيعة علاقة التقني(الفني) مع البيئة والتنمية المستدامة والصحة والسلامة العامة؟
8. اذكر علاقة التقني(الفني) مع القوانين والتشريعات والانظمة، و قوانين العمل والعمال؟
9. اشرح علاقة التقني(الفني) مع قضايا الوطن والأمة والقضايا الانسانية؟

الوحدة (9) - اخلاقيات التقني (الفني) في التعليم والتدريب المستمر

الاهداف المحددة: سيكون الطالب بعد نهاية المحاضرة قادرا على أن:

1. يبين اهمية المشاركة في التعليم والتدريب المستمر اخلاقياً.
2. يعدد قواعد السلوك الواجب ان يلتزم بها التقني(الفني) نحو ذاته في مجال التعليم والتدريب المستمر.
3. يذكر قواعد سلوك التقني(الفني) نحو مرؤوسيه في مجال التعليم والتدريب المستمر.
4. يوضح قواعد سلوك التقني(الفني) نحو النقابات في مجال التعليم والتدريب المستمر.
5. يشرح قواعد سلوك التقني(الفني) نحو مراكز التدريب في مجال التعليم والتدريب المستمر.

اولاً . اهمية المشاركة في التعليم والتدريب المستمر اخلاقياً:

نظراً للتطورات المستمرة في فنون الصناعة ومختلف العلوم ، ولكي يكون التقني(الفني) على معرفة ، وتواصل مستمر بكل ما هو جديد في مجال تخصصه ، الواجب عليه الاطلاع على مستجدات تخصصه ، من خلال المشاركة الفاعلة ب(البرامج التدريبية ، التعليم المستمر ، المؤتمرات ، الورش والندوات الهندسية/الفنية)، والى جانب تشجيع مرؤوسيه بالمشاركة بالدورات التأهيلية والتطويرية في مجال تخصصاتهم لتنمية قدراتهم ومهاراتهم التقنية.

ثانياً. قواعد السلوك :

اشارت المصادر العلمية الى جملة من قواعد السلوك الواجب ان يلتزم بها المهندس والتقني(الفني) خلال حياته المهنية (راجح ، 2017، ص43):

1. من الامور التي يجب ان يتحلى بها التقني(الفني) اخلاقياً اتجاه مهنته وهي :

- السعي الى تنمية معارفة وتطوير مهاراته من اجل التميز المهني وجودة الاداء.
- العمل على الارتقاء بمستوى أدائه التقني، من خلال الاستفادة من نتائج البحوث العلمية الهندسية الحديثة والتطورات التكنولوجية في مجال اختصاصه.

- السعي المستمر في تبادل المعلومات والخبرات مع زملائه في مجال تخصصه او بقية التخصصات الاخرى.
- السعي بالاتصال المستمر المباشر مع الهيئات والنقابات العلمية والمراكز البحثية والمشاركة الفعالة بانشطة النقابة وفعاليتها لخدمة المجتمع.
- العمل على تشجيع الفنيين من هم تحت اشرافها ، على الارتقاء بمستواهم العلمي والمعرفي ، وحثهم على الاشتراك في الدورات ، المؤتمرات ، الندوات والورش الهندسية /الفنية من خلال تقديم بحوث ودراسات في مجال اختصاصهم.
- السعي بالمساهمة فى دعم وتطوير التعليم الهندسي التقني فى الكليات والمعاهد التقنية ، اضافة الى دعم وتطوير مراكز التدريب الهندسية والمهن الاخرى.
- العمل على دعم المهن ، الفنون والصناعات ذات الصلة بمهنة الهندسة /الفنية ، والاسهام في إثراء خبرات وقدرات العاملين في هذه المجالات.
- السعي الى الاطلاع والتعرف على المجالات غير الهندسة /الفنية ، والتي لها علاقة بمهنته ، كالعلوم (التنمية والاقتصاد ، الإدارة ، القانون ، العلوم الإنسانية ومنها العلوم الاجتماعية خاصة ، اضافة الى التزود بأكبر قدر من الثقافة العامة.

التقويم

1. بين اهمية المشاركة في التعليم والتدريب المستمر اخلاقياً؟
2. عدد قواعد السلوك الواجب ان يلتزم بها التقني(الفني) نحو ذاته في مجال التعليم والتدريب المستمر؟
3. اذكر قواعد سلوك التقني(الفني) نحو مرؤوسيه في مجال التعليم والتدريب المستمر؟
4. وضح قواعد سلوك التقني(الفني) نحو النقابات في مجال التعليم والتدريب المستمر؟
5. اشرح قواعد سلوك التقني(الفني) نحو مراكز التدريب في مجال التعليم والتدريب المستمر؟

اخلاقيات ممارسة المهن الطبية (خاصة بالمعاهد والاقسام الطبية)

الوحدة (10) - خصائص وواجبات عضو الكادر الصحي

الاهداف المحددة: سيكون الطالب بعد نهاية المحاضرة قادرا على أن :

1. يوضح الصفات التي يجب ان يتحلى بها عضو الكادر الصحي.
2. يعدد واجبات عضو الكادر الصحي تجاه مهنته.
3. يبين واجبات الكادر الصحي تجاه المريض.
4. يذكر واجبات الكادر الصحي تجاه المجتمع.

خصائص وصفات عضو الكادر الصحي:

للكادر الصحي عدد من الصفات التي يجب التحلي بها تاتي في مقدمتها الكفاءة بالاضافة الى المعرفة والتي تاتي عادة من خلال الدراسة الاكاديمية. ومن المهم ايضا ان يلتزم الكادر الصحي بالملابس المخصصة للعمل dress code والتي لها اهمية بالغة بالنسبة للعاملين في المجال الصحي حيث يكون الهدف من ارتدائها هو حماية كل من المرضى وسلامة عضو الكادر الصحي من انتقال الامراض. بالاضافة الى ذلك فان ارتداء الزي الخاص بالمهنة يساهم في اعطاء الهوية المهنية للعاملين في القطاع الصحي. كذلك فان عضو الكادر الصحي يجب ان يعتني بمظهره ونظافته حيث ان اهمالها قد يؤثر في علاقته مع المرضى وزملائه في العمل. احترام الانظمة والقوانين والالتزام بالمعايير الاخلاقية هي ايضا من ابرز الصفات التي على الكادر الصحي التحلي بها. كذلك يجب على عضو الكادر الصحي ان يكون مطلعاً على الانظمة والقوانين التي تنظم ممارسة مهنته. الاطلاع على ابرز المستجدات في مجال اختصاصه من خلال التعليم الذاتي وحضور الندوات والدورات هو امر ضروري لتطوير الكادر الصحي (Rowe, 2015).

واجبات الكادر الصحي: للكادر الصحي عدد من الواجبات التي يجب الالتزام بها وهذه الواجبات تكون تجاه مهنته او المريض او المجتمع (مبادئ الاخلاقيات الطبية في المؤسسات الصحية العراقية، ص 20, (2017) (Giangrande, 1998) .

أ. واجبات الكادر الصحي تجاه المهنة:

1. ان يتعامل بنزاهة وامانة مع المرضى ، وان يبتعد عن اساليب الغش والخداع التي قد تفقد ثقة المريض به.
2. ان يلتزم بنظام مزاوله المهنة التي ينتمي اليه.
3. ان يحافظ على شرف المهنة.
4. ان يقوم بتطوير نفسه مهنيا من خلال دورات التعليم المستمر والاطلاع على احدث التطورات والبحوث في مجال تخصصه.
5. ان يقوم بأداء المهام الموكلة اليه على اتم صورة مع عدم انتداب شخص يقوم بمهامه بدل عنه الا في حالة التاكيد من ان ذلك الشخص مؤهل لذلك.
6. ان يقوم بالابلاغ عن اي شأن يثير الريبة او خروقات تخص العمل.
7. تحديث كافة السجلات الخاصة بالمهام المسؤول عنها.
8. الالتزام بالسياسات والاجراءات الخاصة بالمؤسسة التي يعمل بها.
9. ان يكون صادقا عند اصدار اي شهادات صحية او اجازات مرضية.
10. الامتناع عن اي ممارسات تنتافي مع حقوق الانسان او مبادئ الاديان السماوية.
11. تجنب السعي الى الشهرة على حساب اخلاقيات المهنة.

ب. واجبات الكادر الصحي تجاه المريض:

1. احترام حقوق المريض.
2. ان يؤدي عمله وبكفاءة عالية دون التمييز بين المرضى.
3. حسن استقبال المريض والاستماع الى شكواه
4. بذل قصارى جهده للحفاظ على النفس البشرية التي كرمها الله في جميع الاديان السماوية حيث شدد الاسلام على حفظ النفس البشرية وجعلها في المرتبة الثانية بعد حفظ الدين.

5. التواضع وعدم التكبر على المرضى وتجنب التعالي والابتعاد عن النظرة الدونية.
6. الحذر من ارتكاب مخالفات شرعية مثل الكشف عن العورة دون الحاجة الضرورية لذلك.
7. طمأنة المريض ومحاولة التقليل من مخاوفه.

ج. واجبات الكادر الصحي تجاه المجتمع:

1. أن يدرك مسئولياته في المحافظة على سلامة المجتمع من خلال الالتزام بتعليمات الامن والسلامة والتي تخص مجال عمله.
2. الاستخدام الامثل للاجهزة والموارد الصحية مع ترشيد الاستهلاك وعدم تبذير موارد المؤسسة الصحية التي يعمل بها.
3. المساهمة بنشر الوعي الصحي بالمجتمع من خلال تبصير أفراده بأهمية الالتزام بالسلوكيات الصحية وطرق الوقاية من الامراض والمشاركة الفعالة في كافة برامج الرعاية الصحية.
4. أن يلتزم بمعايير الجودة عند تقديم الخدمات الصحية للمجتمع وان يسخر خبرته ومهارته المهنية لتحسين الخدمات والرعاية الصحية.
5. المساهمة في تطوير السياسات الصحية للبلد والتي تستجيب لاحتياجات المجتمع من خلال طرح الاراء الفردية او عن طريق الجمعيات او النقابات المهنية.
6. ان يتبع جميع التعليمات والاجراءات الضرورية لمنع انتشار الامراض المعدية بين افراد المجتمع.
7. ان يقوم بالمحافظة على البيئة الطبيعية والابتعاد عن السلوكيات التي تساهم في تلوث البيئة.
8. أن يقوم بدراسة مشاكل المجتمع الصحية مع تقديم المقترحات والحلول لهذه المشاكل.
9. ان يقدم شهادته للقضاء اذا تطلب الامر ذلك مع ادراك مسئوليته في مساعدة القضاء في تحقيق الحق و العدالة.

نشاط تدريبي : يدور حول:

- 1-الصفات الاخرى التي يمكن ان يتحلى بها عضو الكادر الصحي.
- 2-تجنب السعي الى الشهرة على حساب اخلاقيات المهنة.
- 3- طرق نشر الوعي الصحي بالمجتمع.

الوحدة (11) - حقوق المريض

الاهداف المحددة: سيكون الطالب بعد نهاية المحاضرة قادرا على أن :

- 1- يوضح مفهوم حقوق المريض.
- 2- يبين اهمية احترام حقوق المريض.
- 3- يعدد اهم حقوق المريض.
- 4- يشرح كيفية الحصول على الموافقة المسبقة.

مفهوم حقوق المريض:

للمريض عدد من الحقوق التي يجب على الكادر الطبي والصحي احترامها وعدم التجاوز عليها وهذه الحقوق تشمل كل المرضى بغض النظر عن العمر او الجنس او الجنسية او الدين او الخلفية الاجتماعية او الحالة المرضية. وقد شدد الاسلام على اهمية العلاقات الانسانية وضرورة احترام حقوق المريض. والالتزام وحفظ حقوق المريض هي من الواجبات المهنية والاجتماعية التي على الكادر الصحي الالتزام بها. ومن ابرز حقوق المريض هي (الدستور الاسلامي العالمي للاخلاقيات الطبية والصحية منظمة الصحة العالمية، ص2-5 2005) (Ibrahim et al., 2017) (مبادئ الاخلاقيات الطبية في المؤسسات الصحية العراقية، 2017):

1. العدالة والمساواة equality and equity :

للمريض الحق في الحصول على خدمة علاجية امنة وعلى مستوى عالي من الدقة والكفاءة، وعلى جميع اعضاء الفريق الطبي/ الصحي التعاون فيما بينهم لتقديم افضل الخدمات المتوفرة للمريض. كما يجب ضمان حق المريض في المحافظة على كرامته واحترام كافة الفوارق الثقافية والطبقية والدينية دون التمييز بين المرضى على اساس الجنس او العرق او الدين او الهوية. ومن الضروري ان تقدم خدمات صحية وتسهيلات تتلائم مع متطلبات المرضى ذوي الاحتياجات الخاصة بما يضمن تقديم مستوى رعاية وعلاج يوازي المستوى المقدم الى اقرانهم حيث يفضل ان تتوفر في المؤسسات الصحية كادر مدرب على كيفية تقديم الخدمات لهذه الشريحة من المرضى.

ولا تختلف حقوق المرضى الأساسية سواء كانوا من كبار السن أو ذوي الاضطرابات النفسية / لعقلية أو ذوي الاعاقة أو المرضى المحتجزين عن غيرهم من المرضى. كذلك يجب ان يتم التعامل بمهنية تامة مع المرضى اللذين يعانون من الامراض المعدية / السارية دون المساس بكرامتهم ، مع التاكيد على تقديم كافة الخدمات الطبية والصحية ، وشرح كافة العقبات التي قد تعيق مراحل العلاج والشفاء ، وبذل قصارى الجهود لمنع انتشار المرض الى الكادر الطبي والصحي بالاضافة الى المرضى الاخرين واسرهم.

2. الموافقة المسبقة أو الموافقة المستنيرة **Informed consent** :

هي موافقة المريض المسبقة على اي اجراء طبي او علاج وتتم بعد الشرح المفصل لطبيعة الاجراء الطبي والهدف منه ، بالاضافة الى الاطلاع على جميع الحقائق والاستنتاجات المنطقية. مصطلح او مبدأ الموافقة المسبقة يرجع الى الالف السنين حيث اشارت الدراسات ان الاطباء في الحضارات المصرية القديمة والرومانية كانوا في بعض الاحيان يطلبون موافقة المريض او ذويه قبل اجراء اي تداخل طبي (Mallardi, 2005). والموافقة عادة تأتي بعد ان يعلم المريض بالفائدة المحتملة والمخاطر التي ترتبط بالاجراءات المتخذة. ان اهلية المريض التي تساعد على الموافقة لا تعني الحصول على الموافقة بشكل محدد وثابت. وتختلف قوانين العالم فيما يخص الشخص المسؤول عن اعطاء الموافقة الواعية اذا تعذر على المريض اعطاء موافقة لاي سبب كان كان يكون فاقد الوعي او يعاني من التخلف العقلي او المرض الشديد، او في حالة ان يكون المريض طفلاً او قاصراً (Lynoe et al., 1998).

في حال عدم الأهلية القانونية للشخص المعنى، ينبغي الحصول على الموافقة من الوصى الشرعى عليه. وفي ظروف استثنائية قد ينقل المريض الى ردهة الطوارئ في حالة حرجة مع غياب وجود من يمكن ان يتخذ قرارا بدل عن المريض قد يضطر الطبيب الى اتخاذ الاجراء الكفيل بانقاذ حياة المريض دون الحصول على الموافقة الواعية. من الجدير بالذكر ان اعتماد موافقة المريض التحريية على النماذج الجاهزة دون السماح له بمناقشة العواقب المحتملة او مخاوف المريض هو انتهاك صريح لحقوق المريض وتقلل من اهمية الموافقة المسبقة. ويجب ان تولى الاهتمام للحصول على موافقة المريض المسبقة بعد شرح كافة الاحتمالات السلبية والايجابية.

وعادة ما تكون الموافقة شفوية الا في حالات العمليات الجراحية التي تستوجب ان تكون الموافقة فيها تحريرية. ومن الحقوق الاساسية للمرضى هي ضمان مشاركة المريض في اتخاذ القرار الذي يخص الخطة العلاجية الخاصة به (The Joint Commission. National patient safety goals, 2017)

3. سرية معلومات المرضى Confidentiality:

تعني حق المريض في الحفاظ على سرية كافة المعلومات الخاصة بمرضه (نتائج تحاليل, اشعة , وصفات طبية,الخ) ومراحل علاجه. ولا يجب ان يطلع اي شخص على هذه المعلومات الا من يخوله المريض بالاطلاع على هذه المعلومات كذلك يجب المحافظة على سرية المعلومات الخاصة بالمريض من اسم وعمر وتاريخ ميلاد ومحل ولادة وعنوان سكن ومهنته.

4. الحفاظ على خصوصية المريض Protection of patients privacy:

تعرف خصوصية المريض بالحق في ان يتم معاينة المريض وتقديم كافة الخدمات الصحية والطبية المتعلقة به في اماكن مناسبة و خاصة, بعيدا عن الناظرين بما يضمن الحفاظ على كرامته والمبادئ الدينية الخاصة به. كما ان اخلاقيات المهنة تلزم الكادر الصحي والطبي ان يتواجد شخص ثالث من نفس جنس المريض خلال عملية تقديم الخدمات للمريض.

5. حق الاطلاع على السجلات الطبية Rights to health records:

من حق المريض الحصول على تقرير طبي مفصل يبدأ من مراحل التشخيص وينتهي بالخطة العلاجية الخاصة به. كما تطلب موافقة المريض على الجهات التي لها الحق في الاطلاع على السجلات الطبية الخاصة به. وفي دول العالم المتقدمة تطلب موافقة المريض عند الحاجة الى ارسال المعلومات الخاصة بالمرضى الى مؤسسات صحية اخرى لغرض مواصلة العلاج. إخطار المريض والحصول على موافقته قبل تقديم أية معلومات عنه لأطراف أخرى مثل مؤسسات جمع البيانات أو شركات الأدوية هو امر ضروري علي الكادر الصحي القيام به.

6. الرعاية الشاملة Complete Healthcare:

من حق المريض ان يقدم لة الكادر الطبي والصحي الرعاية الكاملة والشاملة وتاتي في مقدمتها حق المريض في تلقي خدمات الطوارئ بغض النظر عن القدرة المالية. كذلك من الضروري الاستمرار في تقديم الخدمات الصحية والعلاجية لجميع المرضى المصابين بامراض مستعصية او مميتة حتى اللحظات الاخيرة في حياتهم ولا يجب الامتناع عن رعاية المريض مالم تكون حالة المريض تقع ضمن اختصاص اخر ، وفي هذه الحالة ينقل المريض او يوجهة الى اقرب مؤسسة صحية ممكن ان تقدم الرعاية المناسبة. ومن الضروري عدم التأخير في تقديم الرعاية والعلاج المناسب للمريض كما يجب ان يبلغ المريض او احد افراد في حالة حصول اي تاخير.

7. وضع مصلحة المريض قبل كل اعتبار Patients welfare:

أن مصلحة المريض المطلقة يجب ان تكون الهدف الرئيسي لعمل الكادر في المؤسسات الصحية من خلال بذل كل الجهود التي من شأنها التقليل من معاناة المريض وبقاء المريض على قيد الحياة مع احترام رغبات المرضى فى الحصول على المعالجة والشفاء. وهنا قد يكون من الصعب ان تتوافق مصلحة المريض مع رغباته حيث لا يمكن ان نجبر المريض ان يفعل ما لا يرغب به كأن نجبر المريض على الاقلاع عن التدخين الذي هو مضر بصحته ، وفي هذه الحالة كل ما يمكن القيام به هو شرح عواقب والاثار الصحية لعدم الامتثال للتوجيهات.ومن حق المريض ان يرفض العلاج ويمكن للكادر الصحي ان يقوم بتوضيح عواقب قرار المريض مع عدم المبالغة. ومن اجل اهلاء مسؤولية الكادر الطبي على الكادر الصحي ان يوثق (يسجل) قرار المريض في الملف الطبي الخاص بالمريض.

كذلك يجب تقديم الحماية والعناية الخاصة للاشخاص الذين تعرضوا للعنف من النساء والاطفال وابلاغ الجهات المختصة اذا اقتضى الامر مع التشديد على تقديم الرعاية والعلاج الكامل ومراعاة الحالة النفسية لهؤلاء المرضى.

8. التواصل الفعال بين الكادر الصحي والمريض Effective communication :

ان التواصل الفعال بين الكادر الصحي والمريض وذويه هو من الركائز الاساسية لنجاح العلاج حيث ان احد اسباب حدوث الاخطاء الطبية هو ضعف مهارات التواصل بين الكادر الطبي والصحي والمريض. يعتبر التواصل احد المكونات الاساسية للعمل مع المرضى حيث ان التواصل الجيد والفعال يساعد في معرفة ما يشعر ويفكر فيه الاخرون منما يساعد على فهمهم جيدا ويقرب بين الاشخاص. من الضروري الادراك ان المريض هو ليس مجرد اله تتلقى التعليمات وعليه فان التواصل الجيد يساعد العاملين في المجال الصحي من كوادر طبية وصحية من التعرف على حاجات المرضى وبالتالي قد يسهم في نجاح مهمة الكادر. من حسن الحظ ان الانطباع الحديث يشدد على اهمية ان تعمل الكوادر الطبية والصحية مع المريض كفريق واحد. ان الثقة هي ركيزة اساسية للعلاقة بين الكوادر الطبية والصحية مع المريض حيث ان الثقة لا يمكن ان تشتري او نطالب الاخرين بها وانما يجب ان تكسب. يجب ان نحترم الاخرين كخطوة اولى لكسب ثقتهم حيث من الضروري ان نفهم ان الشخص الذي امامنا هو انسان له ارائه ومشاعره ومن المحتمل ان تكون له خلفية اجتماعية وثقافية ودينية مختلفة وعلية يجب ان يكون تعاملنا معه وفق مستواه الفكري. بالنهاية يجب ان ندرك ان العاملين في الاختصاصات الطبية والصحية من اطباء وممرضين وتقنيين طبيين وغيرهم من الكوادر صحية يجب ان يركزوا ويحسنوا ان تطلب الامر، من تواصلهم مع المرضى من أجل الوفاق بين الجانب الانساني من رعاية المرضى والجانب التقني اي بمعنى اخر نكون مهنيين دون ان نفقد انسانيتنا. وللمريض الحق في ان يتم التواصل معه في اللغة التي يفهمها وكذلك له الحق في ان يتم تعريفه بأسماء وتخصصات مقدمي الرعاية الصحية والخدمات له بشكل مباشر (Markides M,2011).

نشاط تدريبي : يدور حول

- 1- طرق اخذ الموافقة المستتيرة من المريض.
- 2- أهمية الحفاظ على سرية معلومات المرضى.
- 3- دور التواصل الفعال مع المرضى في تقليل الاخطاء في العمل.

الوحدة (12) - علاقة عضو الكادر الصحي مع المجتمع

ومسؤوليته تجاه البيئة والسلامة العامة

الاهداف المحددة: سيكون الطالب بعد نهاية المحاضرة قادرا على أن :

1. يبين اهمية دور الكادر الصحي في المجتمع.
2. يعدد ابرز المجالات التي يمكن للكادر الصحي ان يؤدي من خلالها دور فعال في المجتمع.
3. يعرف مصطلح تعزيز الصحة.
4. يشرح دور الكادر الصحي في تعزيز الصحة لدى افراد المجتمع.

• اهمية دور الكادر الصحي في المجتمع:

بالاضافة الى واجبات الكادر الصحي والطبي تجاه المريض والمهنة لا يمكن ان ننسى الدور الفعال الذي يمكن يؤديه للحفاظ على البيئة والسلامة العامة للمجتمع. ويمكن للكوادر الطبية والصحية ان تؤدي دور فعال في المجتمع من خلال (Moriarty, 2013) :

1. تعزيز الصحة:

يعرف مصطلح تعزيز الصحة (**Health Promotion**) انه الطريقة التي يتمكن الفرد من خلالها على زياد السيطرة على صحته منما يمكنه من تحقيق المستوى الامثل للصحة. ان التربية او التعليم الصحي هي الركيزة الاساسية لتحقيق تعزيز الصحة. ان شعار الصحة للجميع "Health for all" الذي اطلقته منظمة الصحة العالمية يهدف الى تزويد الافراد بالتعليم الصحي الذي يمكنهم من السيطرة على صحتهم والحماية من الامراض خلال فترة حياتهم.

ان من الضروري جدا ان تتوفر للعاملين في المجال الصحي المعلومات والخبرات الكافية للمساهمة في تعزيز الصحة لدى افراد المجتمع لكي يكون لهم دور فعال في تعزيز صحة افراد المجتمع. وللكادر الصحي دور فعال في حث افراد المجتمع على تبني العادات الصحية السلمية

وتجنب العادات المضرة بالصحة وذلك من خلال بيان العادات الصحية السليمة وشرح مضار بعض العادات السيئة كالتدخين وتناول الكحول وغيرها (Kabasakal et al, 2017).

2. المساهمة في منع انتشار الأمراض السارية والوبئة:

للكادر الصحي دور جوهري في منع انتشار الأمراض السارية ويأتي ذلك من خلال الإبلاغ السريع عن هذه الأمراض وكذلك اتخاذ كافة الإجراءات الكفيلة لمنع انتشار هذه من خلال اتباع الطرق السليمة عند التعامل مع المرضى المصابين بالأمراض المعدية، بالإضافة إلى المساهمة في حملات التوعية المختلفة التي تستهدف توعية شرائح المجتمع المختلفة بطرق الانتشار والوقاية من الأمراض المعدية.

3. المساهمة في رفع مستوى الخدمات الصحية المقدمة للمجتمع:

للكادر الصحي دور مهم في رفع مستوى الخدمات الصحية المقدمة للمجتمع من خلال ممارسة المهنة على أعلى مستوى من المهنية والكفاءة ومتابعة أحدث المستجدات في مجال تخصصه والمشاركة في دورات التعليم المستمر.

4. المساهمة في الحفاظ على البيئة:

ان البيئة هي عنصر مهم في المحافظة على صحة الفرد وأي اختلال في التوازن البيئي أو ضرر للبيئة قد يؤدي إلى آثار أنية ومستقبلية على صحة الفرد والمجتمع. للکادر الصحي دور مهم في التعامل مع مسببات المرض البيئية. ان التزام أفراد الكادر الطبي والصحي بمبادئ السلامة المهنية والأمان الخاصة به ، كفيلة للمساهمة في منع انتشار الميكروبات التي من شأنها ان تسبب تلوث البيئة ، وبالتالي تضرر بسلامة المجتمع. فعلى سبيل المثال ، على الكادر الصحي والطبي اتباع الطرق السليمة ، عند التعامل مع المخلفات الطبية والبيولوجية الناتجة عن أدائه عمله ، في المؤسسات الصحية وذلك لمنع تلوث البيئة المحلية.

5. دور الكادر الصحي في التنمية الصحية المستدامة:

ان الصحة هي من العوامل المهمة في تحقيق التنمية المستدامة حيث لا يمكن ان تحقق تنمية في مجتمع معين دون سكان اصحاء . وقد وصفت اجتماعات كل من مجلس الامن والمنندى الاقتصادي العالمي القضايا الصحية بانها قضايا انمائية فلا يمكن ان يتزامن تحقيق التنمية المستدامة مع تفشي الامراض والابوءة، كما لا يمكن ان يتحقق الرخاء في مجتمع معين مع انتشار الامراض. وللکادر الطبي والصحي دور مهم في تحقيق التنمية الصحية من خلال دورهم في تحسين جودة النظام الصحي الذي يشمل "مجموع الموارد والمنظمات والأطراف التي تساهم في القيام بأنشطة صحية" (تقرير منظمة الصحة العالمية، الصحة والتنمية المستدامة، 2001).

نشاط تدريبي : يدور حول

- 1- أهمية تعزيز الصحة لدى افراد المجتمع.
- 2- دور الكادر الصحي في الحفاظ على البيئة.
- 3- دور الكادر الصحي في التنمية الصحية المستدامة.

الوحدة (13) - العلاقات المهنية: علاقة عضو الكادر الصحي

مع زملائه في المؤسسة الصحية

الاهداف المحددة: سيكون الطالب بعد نهاية المحاضرة قادرا على أن :

1. يبين اهمية العلاقات المهنية.

2. يعدد اهم ركائز العلاقات المهنية السليمة.

• اهمية العلاقات المهنية:

للعلاقات المهنية السليمة دور مهم في تحسين جودة العمل اذ يجب ان تكون العلاقة القائمة بين افراد الكادر الصحي والطبي وبمختلف تخصصاتهم مبنية على التكافؤ والاحترام والاخوة التعاون حيث ان هدفهم واحد وهو مصلحة المريض. ومن اهم الركائز التي تعتمد عليها العلاقات المهنية السليمة هي (Little et al, 2014)(الدستور الاسلامي العالمي للاخلاقيات الطبية والصحية، منظمة الصحة العالمية، 2005، ص 2-6):

1. الاحترام: الاحترام المتبادل بين افراد الفريق الطبي والصحي هو ضروري وذلك من اجل نجاح مهمته. فيجب احترام كل اعضاء الفريق مهما كانت القابهم او مهامهم الوظيفية او تحصيلهم الدراسي او مستواهم الاجتماعي .

2. تجنب نقد الزملاء امام المرضى : تجنب النقد المباشر للزملاء امام المرضى ولاسيما اذا كان الهدف منه هو لصرف المرضى عنهم حيث يجب ان يكون النقد علمي وبناء وفي المحافل العلمية وان يكون الهدف من النقد هو مصلحة المريض.

3. الدقة والامانة وتقديم مصلحة المريض يجب ان تكون الاساس عند تقييم اداء اعضاء الكادر الطبي والصحي الذين يعملون تحت اشرافه حيث لا يجب المساواة بين المجتهد والمقصر في اداء عمله.

4. الحرص على نقل المهارات والخبرات لزملائه المتدربين او اللذين يعملون تحت اشرافه، مع التاكيد على بذل قصارى جهده وعدم البخل في اعطاء المعلومة.

5. عدم التمييز بين الزملاء على اساس الجنس او الدين او العرق.
6. عدم التكبر على الزملاء حتى ولو كانوا اقل من ناحية المستوى الدراسي او الاجتماعي.
7. ابلاغ المسؤول المباشر عن اي تصرف مريب من احد الزملاء يشير الى سوء ممارسة المهنة او قد يضر بمصلحة المريض او سمعة المؤسسة الصحية التي ينتمي اليها او خروقات اخلاقية. ومن المهم ان تنتشر ثقافة التبليغ الطوعي في المؤسسات الصحية.
8. أن يكون مستعدا لطلب المشورة المهنية من زملائه اذا واجهته معضلة او مشكلة مهنية على ان يكون زميله من المتمكنين في مجال عمله.
9. ان يراعي الضوابط الادبية والدينية عند التعامل مع الزملاء.

نشاط تدريبي : يدور حول

- 1- كيفية تنبيه الزملاء عند حدوث خطأ طبي.
- 2- دور العلاقات المهنية السليمة بين الزملاء في تطوير العمل.

الوحدة (14) - أخلاقيات التعليم والتعلم على المرضى

الاهداف المحددة: سيكون الطالب بعد نهاية المحاضرة قادرا على أن :

1. يوضح المبادئ الرئيسية لآخلاقيات التعلم على المرضى.
2. يبين كيفية مراعاة الموازنة بين عملية التدريب وتوفير الرعاية والعلاج اللازم للمرضى.
3. يشرح السبل التي تحفظ كرامة المتدرب امام المرضى.

• أخلاقيات التعليم والتعلم على المرضى:

ان التعليم العملي السريري المعتمد على المرضى هو من الركائز الاساسية التي تعتمد عليها الكليات والمعاهد والمؤسسات الصحية حيث يكون الهدف هو تدريب الطلاب والكوادر الطبية والصحية. من الجدير بالذكر ان التعليم الصحي الحديث اخذ ينحى مختلف من حيث التركيز على الاخلاقيات الحيوية Bioethics والرعاية المرتكزة على المريض واستخدام التكنولوجيا الطبية المتطورة في التعليم الصحي قدر الامكان .

يجب عدم الانتقال الى مرحلة التدريب السريري الا بعد اتمام الجانب النظري واتقان المتدرب للمهارات المطلوبة كان يتم التدريب على ادوات محاكاة او دمي طبية. هناك مجموعة من التعليمات والاخلاقيات التي يجب على كل من الكادر التدريبي والمتدربين/ طلاب وجهات التدريب الالتزام والتحلي بها ، وتاتي في مقدمتها عدم جواز احداث الضرر بالمريض من مبدأ لا ضرر ولا ضرار التي هي نص حديث نبوي شريف.

بالاضافة الى ذلك يجب مراعاة الموازنة بين عملية التدريب وتوفير الرعاية والعلاج اللازم للمرضى. من الضروري اخذ موافقة المريض قبل بدء التدريب بعد ان يقوم المدرب باخبار المريض انه في مؤسسة تعليمية من ضمن واجباتها تدريب الطلاب مع التاكيد ان الطالب يعمل تحت اشراف كادر مختص ومتمكن الذي يكون هو المسؤول الاول عن علاج ورعاية المريض مع حفظ حق المريض في الرفض او القبول (Lynoe et al, 1998). على المتدرب الاستئذان من المريض بعد التعريف بهويته والاجراءات او المهام التي سوف يقوم بها.

على المتدرب حفظ خصوصية وكرامة وجميع حقوق المريض مع الحفاظ على سرية معلومات المريض مع التأكيد على عدم مناقشة أسرار المريض امام المتدربين. ومن الضروري عدم التهاون في كشف عورات المرضى امام المتدربين الا في حالات الضرورة القصوى. يجب انهاء عملية التدريب فور حدوث اخطاء من قبل المتدرب وذلك للحفاظ على سلامة المريض. حفظ كرامة المتدرب هي من واجبات المدرب حيث يجب ان يمتنع عن توبيخ المتدربين امام المرضى كما يجب ان يكون قدوة للمتدربين في اخلاصه والتزامه بالتعليمات واخلاق المهنة واتقانه المهام الموكلة اليه (Ziv et al., 2006).

نشاط تدريبي : يدور حول:

1- التعليمات والاخلاقيات التي يجب على الطالب المتدرب الالتزام والتحلي بها عند التعلم على المرضى.

اخلاقيات ممارسة المهن الادارية (خاصة بالكلية التقنية الادارية)

الوحدة (15) - اخلاقيات المهنة لمنظمات الاعمال

Professional Ethics for Business Organizations

الاهداف المحددة: سيكون الطالب بعد نهاية المحاضرة قادراً على أن:

1. يعرف مفهوم العمل والمهنة الإدارية.
2. يعرف مفهوم اخلاقيات مهنة الإدارة.
3. يبين أهمية اخلاقيات مهنة الإدارة للمجتمع والمنظمة والفرد.
4. يعدد الأخلاقيات الواجب توافرها في مهنة الإداري.
5. يذكر أنماط السلوك غير الأخلاقي المرفوض في مهنة الإدارة.
6. يوضح مصادر أخلاقيات مهنة الإدارة.
7. يشرح العوامل المؤثرة في السلوك الأخلاقي الإداري.
8. يعدد محددات اخلاقيات مهنة الاعمال.

المقدمة (Introduction) :

تعد اخلاقيات المهنة (Ethics Profession) عنصراً مهماً في نجاح المنظمة في تحقيق أهدافها وذلك لمساهمته الفاعلة في تنفيذ وإنجاز وظائفها الإدارية (Management Functions) ووظائف المنظمة (Organization Management) وإمكانية المنافسة السوقية المحلية والعالمية. حيث يعتمد نجاح المنظمات الصناعية والخدمية ونموها وبقائها على مدى ثقة المواطنين او الزبائن (Customer) بمصداقية الخدمات والمنتجات التي تقدمها لهم. فالأخلاقيات المهنية مطلوبة في مختلف انواع الوظائف الإدارية وعلى كافة المستويات الإدارية والمناصب الإدارية ومنها الإدارة. ولكن في الآونة الأخيرة، ادى هيمنة العولمة والتطورات التكنولوجية السريعة في سوق العمل سلوكيات وممارسات بعيدة جداً عن اخلاق المهنة من اجل البقاء في سوق العمل مثل: الفساد الإداري، والرشوة،

والكذب، الغش الصناعي في المواد الأولية الذي أثر بشكل ملحوظ على جودة المنتجات النهائية، وغيرها من الأمور التي أدت إلى فساد الرؤساء، وضعف معنويات المرؤوسين. وبناء عليه جاءت أهمية دراسة أخلاقيات مهنة الإدارة، وتوضيح مفهوم أخلاقيات مهنة الإدارة وأهدافها وأهميتها ومصادرها.

• مفهوم مهنة الإدارة والاعمال (Concept of Management & Business Profession)

يعتمد تقدم الاقتصاد الوطني والحضاري للبلاد على منهج ادارة المنظمة واستخدامها الأمثل والكفؤ للموارد المتاحة مثل المواد الأولية، الايدي العاملة، المعدات ومواقع العمل، الموجودات الثانية، المعلومات، المالية، الخ. فالكفاءة الإدارية في مختلف القطاعات الصناعية والاقتصادية والخدمية تلعب دورا مهما في التنمية الاقتصادية والاجتماعية الشاملة للبلاد، وتعتمد على مدى المسؤولية الاجتماعية لكل فرد عامل سواء كان يعمل في المنظمة الحكومية او القطاع الخاص. وبناء عليه يمكن تعريف وظيفة الإدارة (Management Function) بأنها "مجموعه من الوظائف الإدارة التي تعنى بعملية لتخطيط والتنظيم والقيادة والتحفيز والرقابة ويمكن بواسطتها تحقيق اهداف المنظمة من خلال الاستخدام الأمثل للموارد البشرية والمادية والمالية والمعلوماتية المتاحة" (Hill and McShane, 2008). فالإدارة الفاعلة هي التي تتمكن من تحقيق التوازن بين اهداف منظمة الاعمال والتحديات والمتغيرات البيئية بما يضمن النمو والبقاء والمنافسة السوقية على الصعيد المحلي والدولي.

ويبين مفهوم الإدارة أهمية العمل الإداري والحاجة اليه من اجل انجاز النشاطات والاعمال الوظيفية، والذي يعتمد بشكل أساس على القيادة الإدارية والافراد العاملين. حيث يعتمد نجاح المنظمات في بيئات اعمالها على مدى ثقة الزبائن بمنتجاتها وخدماتها. ومنهج الذي تتبعه في المنافسة السوقية من اجل البقاء والنمو. ومن هنا جاء دور اخلاقيات مهنة إدارة الاعمال. فإلى جانب امتلاك الفرد القدرة والمهارة في ممارسة الوظائف الإدارية الأساسية، تحتاج ممارسة إدارة الاعمال الى ضرورة معرفة القوانين والأنظمة الإدارية التي تحافظ على بيئة نظام العمل وتوازنه مع البيئة الخارجية باعتماد عنصر الاخلاق في العمل. وترتبط مهنة الاعمال بشكل مباشر بالسلوك الأخلاقي الذي تتبعه المنظمات في ممارسة اعمالها والصناعية والخدمية ومدى ثقة المستهلك الأخير (المواطن) بها. وسيتم في هذا الوحدة التركيز على اخلاقيات المهن للتخصصات الإدارية وبشكل تفصيلي.

• مفهوم أخلاقيات مهنة الإدارة (The Concept of Ethics Management)

أخلاقيات المهنة الإدارة (Ethics of management) ويقصد بها " الأخلاقيات التي يجب توافرها في الإداري، ليُدير بها المنظمة والمرؤوسين نحو تحقيق أهداف المنظمة". كما عرفت "بأنها عملية إنسانية تحتوي على مجموعة من المبادئ والأسس التي يعمل بها الإداري، ويتخذها معايير تحكم سلوكياته في إدارته لأعماله الوظيفية." كما عرفت من قبل عليان (1999) بأنها "قواعد عامة للآداب والسلوك الاجتماعي في المهنة، حددتها اللوائح والقوانين المنظمة لمزاولة مهنة معينة، بحيث إن عدم مراعاتها يعرض صاحبها للنفور كالنبت من الأعضاء الآخرين". كما عرفها الغامدي وبإدح (2010) بأنها " التزام الموظف بواجباته الوظيفية كما حددها القانون، فيعتبر الموظف متقيدا بأسس العمل وقواعده بصورة مباشرة" (عاتي، 2011، ص12).

• أهمية أخلاقيات مهنة الإدارة على مستوى المنظمة (The importance of the ethics of management profession for the organization)

تتجسد أهمية اخلاقيات مهنة الإدارة في: -

1. تحقيق اهداف السلوك الأخلاقي الإيجابي داخل المنظمة، وزيادة مستوى الوعي الأخلاقي لدى المرؤوسين.
2. زيادة الإنتاجية في المنظمة من خلال رضا الموظفین على أخلاقيات مديرهم وطريقة تعامله معهم.
3. تقوية الروابط وعلاقات العمل بين المدير والمرؤوسين.
4. تساعد أخلاقيات مهنة الإدارة على إيقاف هدر الوقت والمال، والاستخدام الأفضل للموارد البشرية والمالية المتاحة للمنظمة وأصحاب العمل.

• اهداف اخلاقيات مهنة الادارة (The objective of the ethics management)

تهتم أخلاقيات مهنة الإدارة كمنهج علمي بتنظيم الواجبات الوظيفية الخاصة بمهنة معينة او نشاط اقتصادي، صناعي، خدمي، ما يتبعها من عقوبات تأديبية في حالة مخالفة الشروط المهنية والأخلاقية او مخالفة قواعد السلوك المهني خلال تقديم خدمة للمواطنين او التعامل مع الموردين، ولسلوب وعلاقات العمل مع الزملاء والمرؤوسين. حيث تهدف اخلاقيات مهنة الإدارة إلى (لويزة، 2012، ص14):

1. تثقيف الموظفين بأهم العادات والأعراف والتقاليد المتفق عليها في بيئة عمل معينة.
2. تساهم اخلاقيات مهنة الإدارة على تعزيز وتقبل النقد الذاتي من تصحيح الانحراف وتقويم الأداء للمنظمة والعاملين، والمحافظة على الكفاءات الفنية والمهنية من الانخراط مع المجموعات غير التنظيمية او التي تؤثر في سلوكه المهني، كما تحفيز ذوي المهارات المهنية تنتجه خلق الثقة بين المنظمة وموظفيها وعملائها.
3. تعزيز السلوك المهني والشخصي للموظف العام وضمان تطبيقهم أنظمة انضباط الخدمة الوظيفية العامة مع ضرورة اطلاعهم على واجباتهم المهنية في نطاق أخلاقي.
4. تطبيق نظام العقوبات الإيجابية والسلبية لتجنب جميع أنواع مظاهر الفساد الإداري والمالي والاخلاقي.
5. تحقيق التوازن بين الأحكام الأخلاقية والحريات وحقوق الموظفين والمحافظة على النظام الوظيفي ضمن بيئة العمل.
6. تثقيف الموظف العام بضرورة مراعاة المصلحة العامة على مصلحته الخاصة بشكل يتفق والأنظمة التشريعية والتنظيمية السارية المفعول.
7. اهتمام الإدارة المنظمة بالحاجات الأساسية للموظفين، والاستماع الى اهم مشاكل العمل الخاصة بهم ومحاولة إيجاد الحلول المناسبة لها.
8. إنشاء الثقة المتبادلة بين الإدارة والمواطنين وذلك من خلال استخدام أسلوب الاستبيان لمعرفة آراءهم بخدمات المقدمة لهم بهدف تحسين نوعية الخدمات المقدمة إليهم.
9. تنمية المهارات القيادية الى إدارة المنظمة وتطوير تفاعلها مع الموظفين وتقليل النمط التسلسلي لبعض القيادات الادارية.

• اخلاقيات مهنة الإدارة (Ethics of Management Profession)

أ- الأخلاقيات الإدارية الواجب توافرها في الموظف (العامل) الإداري

- هنالك مجموعة من الاخلاقيات الواجب توافرها في مهنة الإداري نذكر منها الاتي: -
1. **اتقان العمل** من خلال توفر عناصر (الإخلاص والصدق والأمانة والالتزام) في أداء الواجبات الوظيفية المكلف بها وعدم التأخير في إنجازها وفي جانب المهنة الإدارية قد يتطلب انجاز العمل سلسلة من الإجراءات والعمليات المعقدة، وان التأخير في اية مرحلة قد يؤدي طول الفترة الزمنية لإنجاز نشاط اداري معين. وعليه يعتمد الإخلاص بالعمل شرط أساسي في المحافظة على اكمال تنفيذ الوظائف

الإدارية بالوقت المحدد ويعزز من سمعه ومكانة المنظمة. الى جانب المحافظة على الممتلكات العامة وعدم الحاق الضرر بها او سرقتها او استخدامها لأغراض الشخصية او من اجل تحقيق مردود مادي. على سبيل المثال: استخدام أجهزة الكمبيوتر في الطابعة البحوث والتقارير الى عملاء خارجين مقابل أجور مالية تستحصل لحساب الموظف الإداري، او عدم تسجيل المواد (المشتريات) ضمن السجلات المخزنية، او تسجيلها تحت بند مستهلك كي يتم بيعها او الاستفادة منها من قبل امين المخزن، او محاولة معرفة معلومات وبيانات شخصية عن عملاء المصارف ومن ثم استغلالها لمصلحته الشخصية او الابتزاز مستقبلا وهناك امثلة كثيرة.

2. **حسن الخلق والتعامل مع الاخرين** (الرؤساء زملاء العمل والمواطنين او الزبائن) الذي يتضمن الرحمة والتواضع والصبر والتسامح. فالسلوك المهني الإداري يبني على الرحمة وبناء العلاقات الإنسانية أولاً، فالموظف هو انسان وليس ماكينة. ويجب الاخذ بنظر الاعتبار ان الانسان معرض الى ظروف طارئة سواء كانت صحية او عرضية. كما يجب اخذ الفروقات الفردية في التعامل مع زملاء العمل والمراجعين. فهناك من يفهم وستوعب ما تريد منه خلال مرة واحدة، وهناك من يحتاج الى إعادة أكثر من مرة كي ينفذ ما تريد منه.

3. **احترام وتنفيذ أوامر الرؤساء وأصحاب العمل**، اخذت اخلاق مهنة الإدارة تنظيم العلاقات التنظيمية بين الإدارة والموظفين وحدود الالتزام واحترام بالأوامر الوظيفية، والابتعاد على الأسلوب القيادي التعسفي بإلزام الموظف بتنفيذ المهام الوظيفية رغما عنه او التكاليفات خارج أوقات الدوام الرسمي. والتفريق بين احترام والطاعة. فالموظف الإداري يخدم ضمن منظمة عامة وليس تابع للمسؤول الإداري. 4. **المحافظة على أوقات العمل**، الوقت هو سلاح ذو حدين، وقد يؤدي إضاعة دقيقة من الوقت الى تكبد المنظمة الاقتصادية او التجارية او الصناعية الى خسائر مادية كبيرة وذلك بسبب التأخير في اعداد وتهيئة المكائن الإنتاجية او المواد الأولية، كما قد يؤدي اضاعه دقيقة من العمل الى الالحاق الضرر المعنوي (مثل اصابة او وفاة شخص).

5. **المحافظة على اسرار العمل** هي صفة أساسية عند اختيار الموظف المناسب لأداء المهام التي تتطلب السرية في التنفيذ والأداء وعدم تسريب المعلومات الى المنافسين. على سبيل المثال، السكرتير، موظف الإدارة والافراد (أرشيف القوى العاملة)، معلومات عن المنظمة، منتجاتها، مبيعاتها، أرباحها، كذلك معلومات تخص العملاء والمراجعين والمستفيدين من خدمات المنظمة. كذلك معلومات عن أسعار المناقصات والمزايدات العلنية.

6. **التقيد بتعليمات العمل وشروطه** وذلك من خلال توعية وتثقيف الموظف بأهم الحقوق والواجبات الوظيفية ونتائج الاخلال بأداء الوظائف المكلف بها في حالة الحاق ضرر مادي او معنوي للمنظمة والافراد والمجتمع وسيتم التطرق الى ذلك في الفقرة ثالثا (اثار التعاقد الوظيفي والعقوبات الجزائية).
7. **الاهتمام بالمظهر العام للموظف (العامل).**
8. **الطموح وتطوير الذات والعمل**، واحدة من اخلاق مهنة الإدارة هو تحفيز الموظفين على تطوير الذات من خلال الحصول على شهادة جامعية اعلى، المشاركة بدورات تأهيلية وتطويرية تخصصية ومهنية، المساهمة بتوفير الاحتياجات المادية في حالة ابتكار افكار جديدة.
9. **الرقابة الذاتية** (بحيث يكون رقيب على تصرفاته وادائه تلقائيا من دون الحاجة مسؤول او من يراقبه ويذكره بواجباته ومسؤولياته).
10. **الولاء الوظيفي**: ان يكون ولاءه للعمل بغض النظر عن العلاقات الشخصية مع الرؤساء والزملاء العمل والمواطنين (المراجعين).

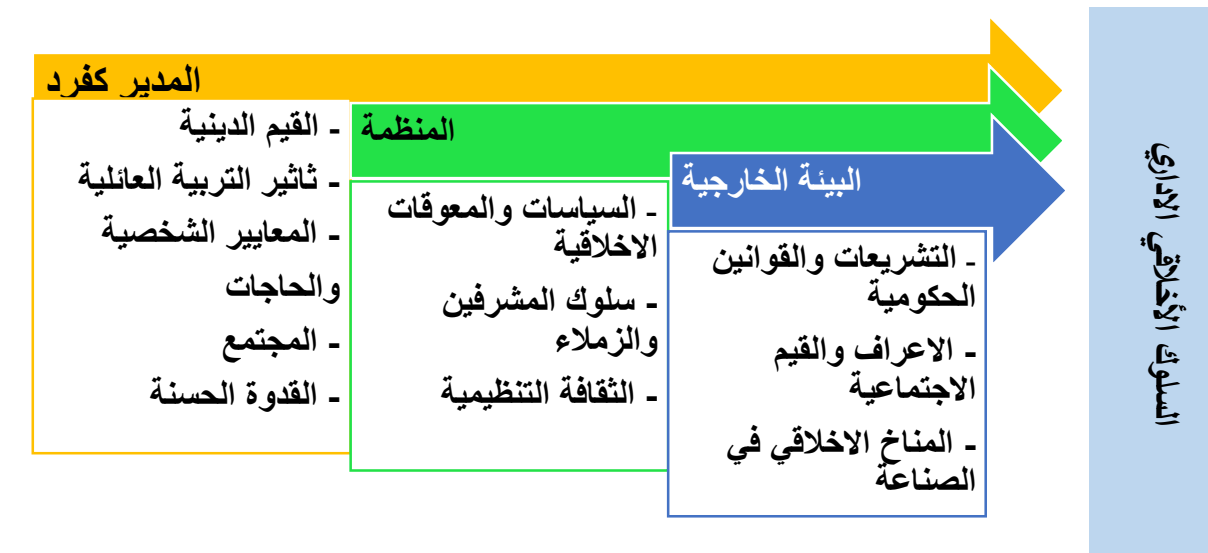
ب- أنماط السلوك غير اخلاقي المرفوض في مهنة الإدارة:

- هنالك مجموعة من السلوكيات غير الأخلاقية المرفوضة في مهنة الإداري والتي قد تؤثر على أداء والسمعة السوقية لأي منظمة ومن امثلتها: -
1. **الغياب (التغيب) عن العمل** عمدا والتباطؤ في اداء المهام الوظيفية (العمل) المطلوب إنجازها.
 2. **الغش**: ويقسم الغش الى أنواع (الغش الصناعي، الغش في تقديم الخدمات للمواطنين، الغش في التعامل الوظيفي، الغش في الأسعار، الغش في التعاملات الإدارية بما فيها تعاملات البيع والشراء، والغش في المواد الأولية الخ).
 3. **الفساد الإداري والمالي والاخلاقي** الذي يشمل التدليس والخداع والاحتيال والتزوير والاختلاس والكذب والظلم والرشوة.
 4. **سوء التعامل مع رؤساء وزملاء العمل او المواطنين (المرجعين).**
 5. **إهدار المال العام وإلحاق الضرر بأمالك المنظمة** مثل الأبنية والمكائن والمواد الأولية والاثاث الخ.
 6. **استغلال المنصب الإداري للتحقيق الربح المادي او المصلحة الشخصية.**

7. افشاء اسرار العمل الذي قد يلحق الضرر المادي والمعنوي بمصالح المنظمة العامة. مثل افشاء التصاميم السرية لمنتج معين، او بيانات ومعلومات مهمة عن تحركات عملاء الشركة او موظفيها، الموردين، الأسعار التنافسية، الخ.
8. السعي الى الوظائف بطرق ملتوية مع عدم توفر المؤهلات المطلوبة.

• مصادر أخلاقيات مهنة الإدارة (Management Ethics Sources)

هنالك ثلاثة مصادر أساسية تؤثر في اخلاقيات مهنة الإداري والسلوك الأخلاقي للمدراء والموظفين او العاملين وكما موضحة في الشكل رقم 1، (لويضة، 2012، ص14)(الدراجي، 2008، ص 34-32):



شكل 1: مصادر اخلاقيات مهنة الإدارة (العامري والغالبي، 2005)

اساسيات اخلاق العمل المهني للمنظمات الاعمال:

1. عدم وجود تضارب في المصالح
2. عدم الغش والخداع والكذب على العملاء والموردين
3. الحفاظ على البيئة وعدم تلويثها
4. المحافظة على الممتلكات العامة وعدم سرقة أموال الشركة
5. عدم تشغيل الاطفال
6. احترام سرية المعلومات وعدم استخدام معلومات غير متاحة للعامة لتحقيق مكاسب في البورصة

7. احترام حقوق الملكية الفكرية

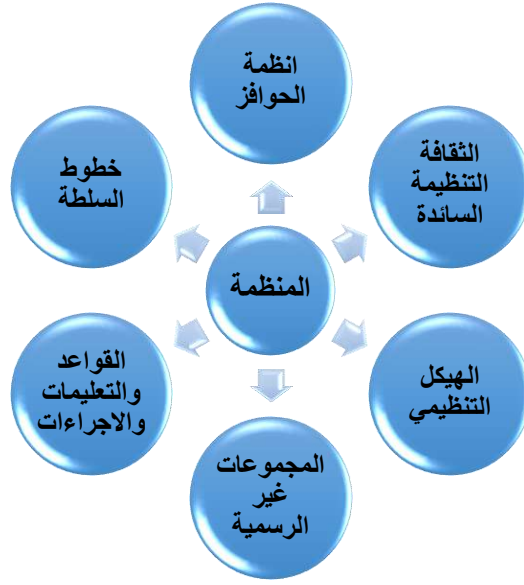
8. عدم حصول الموظفين على هدايا سوى ما تسمح به اللوائح

9. العدالة في التوظيف (التعين)

• العوامل المؤثرة في السلوك الأخلاقي الإداري

هنالك مجموعة من العوامل التي تؤثر في السلوك الأخلاقي الى الموظف الإداري، (وكما موضحة

في الشكل رقم 3).



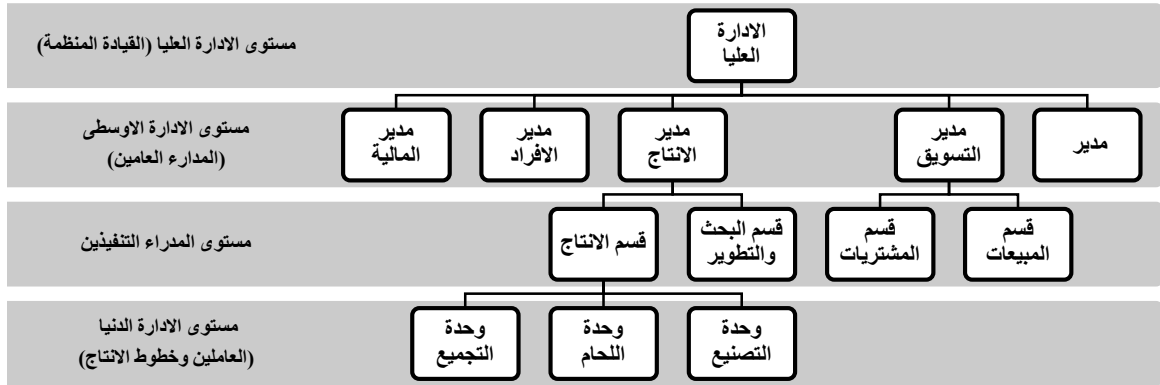
شكل 3: العوامل المؤثرة في السلوك الأخلاقي الإداري

وفيما يلي سيتم توضيح كل منها بشكل مفصل: -

1- الهيكل التنظيمي (Organizational structure):

غالبية المنظمات تتكون من الهيكل التنظيمي الذي يبين هيكل التنظيم الرسمي، أنظمة الرقابة، نظم الحوافز، الثقافة التنظيمية، والعاملين. حيث يتطلب الأداء العالي دعم استراتيجية الشركة من خلال العمليات الصحيحة وهيكل التنظيم واضح لمستويات الإدارية داخل المنظمة، وقابل الى تحديد السلطة والصلاحيات والمسؤوليات والعمليات ووظائف المنشأة. وعليه عرف الهيكل التنظيمي " هو خارطة تبين موقع مسؤوليات اتخاذ القرار في المنظمة، والتقسيم الرسمي للمنظمة إلى وحدات فرعية، وبيان تكامل العمليات الانتاجية لتنسيق أنشطة الوحدات الفرعية. ولكل منظمة هيكل تنظيمي خاص بها يوضح النشاطات والعمليات الإنتاجية. على سبيل المثال، يتم تنظيم GE في أقسام أعمال مختلفة، ولكل قسم وظائفه الخاصة، مثل البحث

والتطوير والإنتاج والتسويق والمبيعات وخدمات العملاء. وبالتالي فإن GE معروفة كمؤسسة متعددة القطاعات. وكذلك متعددة الأقسام حيث تتكون من أربعة مستويات رئيسية للإدارة: مستوى الشركة، ومستوى العمل، والمستوى الوظيفي، ومديري الخطوط الأمامية. أما المدراء العامون يكون تنظيمهم ضمن مستوى الشركات والأعمال. يوجد المديرون الموظفون داخل الأقسام التي يديرون فيها الوظائف أو الوحدات الفرعية داخل تلك الوظائف. وأخيراً، مديري الخطوط الأمامية يكون تنظيمهم ضمن وظائف إدارة فرق غير الموظفين. الشكل رقم (4) يوضح هيكل تنظيمي حسب الأقسام الإنتاجية للمنظمة. يمكن تصنيف الهيكل التنظيمي وفق الآتي (Hill & McShane, 2008):-



شكل رقم (4) يوضح الهيكل التنظيمي وفق الوظائف المنظمة (Hill & McShane, 2008)

- الهيكل التنظيمي حسب وظائف المنظمة (Functional structure)، هيكل يتبع التقسيم الواضح للعمل داخل المنظمة، مع وظائف مختلفة تركز على المهام المختلفة.
- هيكل متعدد الأقسام (Multidivisional structure): هيكل تنقسم فيه الشركة إلى أقسام مختلفة، يكون كل منها مسؤولاً عن منطقة أعمال مميزة.
- الهيكل التنظيمي حسب الموقع الجغرافي (Geographic structure): هيكل تقسم فيه الشركة إلى وحدات مختلفة على أساس الجغرافيا.
- الهيكل التنظيمي حسب المختلط - المصفوفة (matrix structure): مصفوفة هيكل منظمة مع اثنين من التسلسلات الهرمية المتداخلة.

2- خطوط السلطة (المستويات الإدارية): هنالك ثلاثة مستويات أساسية في أي منظمة تحدد من خلال المسؤوليات والصلاحيات ومستوى الاتصالات التنظيمية وعلاقة المدراء بالعاملين وهي (مستوى الإدارة العليا، مستوى الإدارة الوسطى، مستوى الإدارة الأول-التنفيذية). ويمكن خلال هذه المستويات الإدارية تحدي العلاقة بين المدراء والعاملين. ولقد اهتمت أخلاقيات المهنة الإداري بأهمية العلاقات الإنسانية

في كافة المنظمات، واعطت الأوليات بمعالجة مشاكل العاملين ضمن مستوى خط الإنتاج الى المسؤول المباشر، وحاولت التقليل من مستويات الاتصال الإداري، بين الإدارة العليا ومستوى العاملين في الخطوط التنفيذية. حيث يقوم المدراء العامون على مستوى الأعمال بتنظيم العمليات داخل أقسامهم، وتحديد أفضل طريقة لتقسيم المهام إلى وظائف وإدارات وكيفية تنسيق هذه الوحدات الفرعية بحيث يمكن تنفيذ هذه الاستراتيجية بنجاح. كما يمكن لهم التحكم في الأنشطة داخل أقسامهم، ورصد الانحراف في أداء العاملين. غالبًا ما يكون لدى المدراء على مستوى العمل مجال كبير لتطوير وتنفيذ الاستراتيجيات التي يعتقدون أنها ستحسن أداء أقسامهم، طالما كانت تلك الاستراتيجيات متوافقة مع الأهداف والرؤية الشاملة للشركة بأكملها. وبالتالي يمكن من حل المشكلات العاملين التي تؤدي إلى انخفاض مستوى إنتاجيتهم وزيادة معدل دورانهم (Hill & McShane, 2008).

3- القواعد والتعليمات والإجراءات: وهي الأنظمة والتعليمات التي تعتمد عليها المنظمة، من أجل تنظيم سير العمل، والعلاقات التنظيمية داخل المنظمة من أجل الحد من السلوكيات غير المرغوبة وترسيخ العلاقات والعلاقات المهنية المرغوبة داخل المنظمة. وسيتم مناقشة هذه الفقرة بالتفصيل ضمن موضوع (أثار التعاقد الوظيفي) الذي يركز على واجبات وحقوق الموظف/العامل وأثار اخلال الموظف بوظيفية).

4- المجموعات غير الرسمية: تتأثر سلوكيات العاملين وأخلاقهم المهنية بالمجموعات العمل التي ينتمون إليها والتي تقسم إلى مجموعات رسمية ومجموعات غير رسمية. حيث عرّف قائد المجموعة غير الرسمي من قبل (Schneier (and Goktepe 1983 بأنه زعيم يمارس التأثير على أعضاء المجموعة الآخرين. كما عرّفه (Hollander، 1961؛ Wheelan & Johnston، 1996) بأنه قائد المجموعة الذي اختاره من قبل الفريق العمل، حددت دراسة (Druskat & Pescosolido، 1999) سمات القائد المجموعة غير رسمية بأنه لا يتقاضى أية تعويضات أو مكافآت خاصة، ولا يتمتع بسلطة التوظيف والفصل العاملين من العمل. وبالرغم من ذلك، نجد ان قائد المجموعة غير الرسمية يتمتع بصفة تأثير قوية على افراد المجموعة داخل المنظمة وخارجها ويعتبر المحرك الأساسي لنشاطهم وسلوكياتهم وبإمكانه لزيادة فعالية المجموعة او خفضها (Pescosolido , 2001, p.78).

5- الثقافة التنظيمية السائدة: يقصد بها "مجموعة من الافتراضات والمعتقدات والقيم والقواعد والمعايير التي يشترك بها أفراد المنظمة، وهي بمثابة البيئة الإنسانية التي يؤدي الموظف عمله فيها". وعليه الثقافة التنظيمية هي عبارة عن جميع مدخلات العملية الادارية الحديثة التي تعمل على تخريج بيئة عمل مناسبة لتحقيق اهداف المرجوة، وهذه المدخلات تشمل: (القيم التنظيمية، انماط السلوكية، السياسات والاجراءات، الاتجاهات التنظيمية، التوقعات التنظيمية، الاعراف التنظيمية).

أن أهمية الثقافة التنظيمية بالنسبة للمنظمة والفرد فإنها تشكل روح التوافق بين بيئة العمل وراحة العاملين داخل المنظمة إذا كان هناك انسجام ومعرفة لثقافة المنظمة من من ثقافتهم وهذا يؤدي إلى تعزيز قوة الانتماء الولاء للمنظمة قبل العاملين والتي تصبح جزءا التي ينتمي إليها، وبالتالي تستطيع المنظمة أن تحقق الاهداف المنشودة لها وللعاملين في المنظمة وكذلك تضمن الاستقرار في البيئة الداخلية للمنظمة المتمثلة في الهيكل التنظيمي والعلاقة التنظيمية بين العاملين وتستطيع أن تواكب كل التطورات والتغيرات التي تحصل في بيئة العمل.

6- أنظمة الحوافز والتحفيز العاملين: اهتمت اخلاقيات المهنة الإدارية بالحاجات الأساسية للعاملين، وأسباب انتماءهم الى المنظمة. ووضعت اساليب تحفيز العاملين لزيادة انتاجهم ونشاطهم وتنمية الولاء التنظيمي. وهناك عدده طرق للتحفيز منها الحوافز المعنوية مثل منح شهادات تقدير، منح كتب شكر وتقدير، القدم. وحوافز مالية مثل المكافآت النقدية، والجوائز، وزيادة دورية في اجور العمل. اما المنظمات اليابانية فاتخذت سياسة استثنائية في تحفيز العاملين وهي "عالم أفضل ووظيفة مدى الحياة"، ويطلق الموظف الياباني على رب العمل اسم "الاب" وتهتم الشركات بتوفير الحاجات الأساسية للعاملين فيها من توفير السكن والنقل وتسديد نفقات ومصاريف أولاد العاملين في المدارس (الحرفة، 1980، ص 641).

• وسائل ترسيخ اخلاقيات المهنة:

- تنمية الرقابة الذاتية: ان الموظف يكون مسؤول وحريص على العمل لخدمة المصلحة الوطنية والعامّة قبل المصلحة الشخصية، بحيث يعمل بنفسه على رقابة أداء عمله وتصحيح الانحراف في الأداء بسلوكه من دون الحاجة الى رقيب وعادة ما يطلق على هذا السلوك ب (الرقابة الذاتية)،

مثال ذلك الموظفون اليابانيون يرفضون تقليل ساعات العمل. حيث يشتهر اليابانيون بالجدية الذاتية في أداء العمل، ويعتبر 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. ومن وسائل تنمية الرقابة الذاتية هي التذكير بأهمية العمل في الدين الاسلامي، وتعزيز الحس الوطني، وتحمل المسؤولية، والإقناع بأهمية الوظيفة وأدائها بشكل صحيح.

- **وضوح الأنظمة والقوانين والتعليمات واعلانها للموظفين** بحيث يمكن تطبيق بسهولة ومنع تمنع الاجتهاد الشخصي عند تطبيقها، وانشاء مكاتب لمراقبة اخلاق وسلوك الموظفين.
- **القدوة الحسنة:** مثل المدير.
- **نشر الوعي الثقافي بمفاهيم الوظيفة العامة والخاصة** بين الموظفين وربط بالمنظور الديني والعائدي للفرد بالشكل الذي يمكن من تصحيح الفهم الديني والوطني للوظيفة.
- **محاسبه المسؤولين والموظفين المقصرين بأداء واجباتهم الوظيفية** او في اخلال بالواجبات الوظيفية بالشكل الذي يسبب الضرر في الممتلكات العامة والمجتمع.
- **التقييم الموضوعي المستمر للموظفين ومسؤولي العمل** مع اعلان نقاط التقييم السنوي للموظفين وبيان معايير التقييم المعتمدة.

• **محددات (عقبات) تطبيق الاخلاقيات المهنة :**

- قد يواجه الموظف او المدير الإداري عقبات في تطبيق وتنفيذ مبادي اخلاقيات المهنة بالرغم من المعرفة بها ومن اهم تلك المحددات نذكر الاتي: -
1. عدم تطبيق العقوبات (من امن العقوبة اساء الادب) .
 2. غياب القدوة الحسنة.
 3. عدم وضوح القوانين والأنظمة او عدم تفعيلها وتغييرات المستمرة بالتعليمات.
 4. ضعف الحس الديني والوطني.
 5. فقدان روح التفاهم بين المسؤول والموظفين.

التقويم

1. عرف مفهوم العمل والمهنة الإدارية؟
2. عرف مفهوم اخلاقيات مهنة الإدارة؟
3. بين أهمية اخلاقيات مهنة الإدارة للمجتمع والمنظمة والفرد؟
4. عدد الأخلاقيات الواجب توافرها في مهنة الإداري؟
5. اذكر أنماط السلوك غير الأخلاقي المرفوض في مهنة الإدارة؟
6. وضح مصادر أخلاقيات مهنة الإدارة؟
7. اشرح العوامل المؤثرة في السلوك الأخلاقي الإداري؟
8. عدد محددات اخلاقيات مهنة الاعمال؟

الوحدة (16) - السلوك المهني والعلاقات الوظيفية

الاهداف المحددة: سيكون الطالب بعد نهاية المحاضرة قادراً على أن:

1. يوضح السلوك الوظيفي لقادة الإداريين (المدرء ورؤساء العمل).
2. يبين السلوك الوظيفي للموظفين والعاملين والعلاقات المهنية مع رؤساء وزملاء العمل.
3. يشرح السلوك المهني والتعامل مع المواطنين.

اولاً. مبادئ السلوك المهني وأخلاقيات الوظيفة العامة:

يأتي وضع نظام وقواعد خاصة بمبادئ السلوك المهني من منطلق حرص المشرع القانوني بتعريف الموظف العام بالقيم والمبادئ الأخلاقية التي تحكم السلوك المهني والوظيفي لتضبط حركة وإيقاع الأداء الحكومي، وبما ينعكس ايجاباً على أفراد المجتمع، واهتم المشرع القانون العراقي والجهات المختصة بوضع وتحديد نظام لمبادئ السلوك المهني واخلاقيات الوظيفة العامة.

وتتضمن لائحة القوانين والتعليمات الخدمة المدنية التي تحدد بشكل وضاح القيم الأساسية التي يجب على الموظف العام أن يعمل في إطارها، وعلى مجموعة من المبادئ الاخلاقية التي تحكم سلوكه المهني والوظيفي، وضرورة الالتزام بما جاء بها وعدم الاخلال بأداء واجباته الوظيفية بالشكل الذي يحدث ضرراً بالمجتمع او الممتلكات العامة. وتوضيح إثر المستقبلية الناجمة عن هذا الاضرار بما فيه من فقدان الثقة بالتعامل مع ذلك الموظف العام. مع بيان ال جوانب الإيجابية للسلوك المهني الإيجابي التي سوف تنعكس على كسب الموظف العام احترام وتقدير المحيطين به من رؤساء ومرؤوسين وزملاء وجمهور المتعاملين معه، التي يعمل بها من خلال الارتقاء بأدائها وتميزها وتأهيلها للتنافسية في المنظمة الحكومية.

ثانياً. مفهوم السلوك المهني وأخلاقيات الوظيفة العامة:

يقصد بالسلوك المهني "هو قيام الموظف بأداء واجباته الوظيفية بأمانة ونزاهة وموضوعية، والعمل باستمرار على تحقيق أهداف الجهة التي يعمل بها، وأن تكون ممارسته في حدود الصلاحيات المخولة له، وأن يؤدي عمله بحسن نية، متجرداً من سوء القصد أو الإهمال او مخالفة القانون، أو الضرر بالمصلحة العامة، لتحقيق مصلحة خاصة له أو للغير". فمثلا ان شركة جنرال موتور تدفع غرامات جزائية

سنويا تقدر بملايين الدولارات نتيجة سوء التصرف الأخلاقي (Ethical Misconduct) الذي تفرضه المحاكم الجزائية عليها.

• القيم الأساسية للسلوك المهني وأخلاقيات الوظيفة العامة:

تم توضيح وشرح القيم الأساسية للسلوك المهني في الوحدات الأولى من هذا الكتاب ونذكر بإيجاز أهم القيم الأساسية الامتياز، الصدق والأمانة، الاقتصاد، الشفافية، الاجتهاد، الموضوعية، الكفاءة، العدالة والمساواة، النزاهة، الحيادية والريادة.

• دور ومسؤوليات الجهة الحكومية وإدارات الموارد البشرية والموظف في تطبيق التعاقد الوظيفي: يوضح الجدول رقم (2) دور ومسؤوليات الجهة الحكومية وإدارات الموارد البشرية والموظف في تطبيق التعاقد الوظيفي.

الجدول رقم (2)

دور ومسؤوليات الجهة الحكومية وإدارات الموارد البشرية والموظف في تطبيق التعاقد الوظيفي

الدور والمسؤوليات	الجهة
<ul style="list-style-type: none"> • اعتماد القوانين والأنظمة الوظيفية كمرجعية أساسية في تقييم سلوك الموظف المهني والوظيفي. • وضع أسس ومبادئ ومعايير للسلوك المهني وأخلاقيات الوظيفة العامة بصورة تفصيلية، حسب طبيعة عمل الجهة، وذلك بالتنسيق مع الجهات المعنية المختصة في الوزارات الرسمية والدوائر شبة الرسمية. • رفع تقارير دورية حول الالتزام بتطبيق القوانين والأنظمة والتعليمات وبيان الخروقات والنقرات في تطبيقها التي يستخدمها بعض المسؤولين والموظفين للتهرب من الالتزامات والمسؤولية التقصير بحيث يمكن من وضع خطة لسبل معالجتها 	الجهة الحكومية
<ul style="list-style-type: none"> • نشر الوعي بثقافة ومبادئ السلوك المهني وأخلاقيات الوظيفة العامة في جميع المنظمات الحكومية والأهلية (الصناعية والخدمية). • الإشراف على تنفيذ القوانين واللوائح العمل بكل دقة، ونشرها بين الموظفين بالطرق المناسبة لكي يكون الموظف على معرفة بأهم واجباته والتزاماته الوظيفية، وعواقب الإخلال بأداء المهام الموكلة اليه. • إلزام جميع الموظفين بالاطلاع على اللوائح والأنظمة الوظيفية والتعرف على محتواها، والتوقيع على ذلك. • الاحتفاظ بأوليات التعاقد الوظيفي الموقع من قبل الموظف والتعهدات القانونية في ملف الموظف. 	إدارات الموارد البشرية

الموظف	<ul style="list-style-type: none"> • الاطلاع على نسخة التعاقد الوظيفي وتفصيلها والإلمام بمحتوياتها، والالتزام بالأحكام الواردة فيها. • التوقيع على التعهد الخاص بالالتزام بما جاء في بنود العمل القانونية.
--------	--

• أنواع السلوك المهني

يوجد ثلاثة أنواع او انماط من السلوك المهني الشائع استخدامه وسط التنظيم الرسمي (الدراسي، 2011، ص 43-42): -

1. السلوك الحازم: يعبر عن افكاره ومشاعره وافكاره بصدق وأمانة وبطريقة مباشرة دون المساس بحقوق

الآخرين وهو سلوك ايجابي. ويتسم السلوك المهني الحازم_خصائص متعددة نذكر منها: -

- يعتقد الموظف بان له الحق في التعبير عن افكاره للذين يتعامل معهم.
- القدرة على حل الصراع التنظيمية بين العاملين او الإدارة او العمل.
- يمارس ضبط النفس عند الغضب.
- تعود على احترام الآخرين.
- يدعم تصرفاته ويعبر عنها باستخدام الإشارات ولغة الجسد.
- يعطي الطرف الآخر والآخرين فرصة التعبير عن مشاعرهم.

2. السلوك السلبي: عدم القدرة على التعبير عن افكاره ومشاعره بصدق وامانه، ومن بين أنماط السلوك

السلبي الشائع بين الموظفين او العاملين هو (نقل الشائعات، الاستفادة من انجازات الآخرين، تأجيل او ترك عمل اليوم الى الغد الإهمال، عدم تحمل المسؤولية، افشاء اسرار العمل، وكثرة النزاع والصراعات التنظيمية مع الزملاء العمل والعلماء ورؤساء العمل، التغيب عن العمل بدون عذر شرعي او التمارض الخ).

3. السلوك العدواني: لا يراعي افكار ومشاعر واحتياجات الآخرين ويحاول ايدائهم جسمانياً أو عاطفياً

أو لفظياً.

• السلوك المهني والعلاقات التنظيمية بين افراد المنظمة:

بناء على ما تقدم يمكن تلخيص العلاقات الوظيفية التي سوف تظهر في المنظمات الاعمال كما يأتي:

- علاقة اخلاقيات العمل بسياسة الادارة الحديثة: اخلاقيات العمل تساعد المؤسسة على اتباع

اساليب الادارة الحديثة، بالتعاون مع الموردين لتوريد المواد الاولية في الوقت المناسب، وتكوين

فريق لضبط الجودة وحل مشاكل المعدات، والصيانة، وسيكون لدى المشغلين الحماس وسرعة

الانجاز، اما المؤسسة التي ليس فيها اخلاقيات عمل لا يكون لها فرص نجاح كبيرة.

العلاقة بين الإدارة والموظفين: يعتمد الأداء الوظيفي على مقدار الثقة بين الموظفين الإدارة. فإذا شعر

الموظف ان الإدارة تقدر الجهود المبذولة في العمل واداءه الوظيفي، فانه سوف يخلص في عمله ويجتهد

أكثر وبالتالي سيؤدي الى زيادة الإنتاجية وارتفاع القيمة السوقية للمنظمة، ولكن عندما يشعر الموظف بأن

إدارة المنظمة لا تلتزم بوعودها للموظفين، فإن ذلك سوف ينعكس على ادائه الوظيفي بشكل كبير مما يؤدي

الى قله الدافع والحافز على تطوير العمل والإبداع وزيادة الكفاءة. لذلك فإن التزام المديرين بالصدق والأمانة

والعدل والوفاء والرحمة مع الموظفين يؤدي إلى ثقة العاملين في الإدارة وهو ما يؤدي إلى تحفيزهم على

العمل ويوفر كثيرا من الوقت الضائع في الشائعات والشكوك والتفاوض. **والجدول رقم (3) يوضح الفرق**

بين نوعين من الادارات: الإدارة الملتزمة بأخلاقيات المهنة والإدارة غير الملتزمة وأثر كل سياسة منهما

على أداء العاملين.

جدول رقم (3)

- يقارن بين حالة الإدارة الملتزمة بأخلاقيات العمل والإدارة غير الملتزمة بأخلاقيات العمل

ت	العنصر	الإدارة الملتزمة	الإدارة غير الملتزمة
1	تنفيذ الوعود	مصدقة بين الموظفين والادارة	يكون الشك مُهيمناً على العلاقة بين الموظفين والإدارة
2	الخدمة الوظيفية	كثير من الموظفين يستمر في العمل لسنوات عديدة طالما كان الدخل مقبولاً	تجد الموظفين يبحثون عن بديل باستمرار حتى وإن كان الدخل مرتفعاً
3	الولاء التنظيمي	الموظفين لديهم ولاء تنظيمي قوي	ضعيف والعلاقة مبنية على المقابل السريع لأن المقابل بعيد المدى غير مضمون
4	الرضا الوظيفي	اغلب الموظفين يشعر بالرضا الوظيفي والسعادة في اداء واجباتهم الوظيفية	عدم الرضا وكثرة التغيب والتذمر بدون اسباب مقنعة وكثرة التسرب من العمل

5	جذب العمالة الجديدة	الادارة التي تتعامل بطريقة أخلاقية مع موظفيها تجتذب كفاءات سوق العمالة	الادارة التي لا تتعامل او تلتزم بأخلاقيات المهنة لا يمكنها استقطاب الكفاءات الجديدة بسهولة مهما كانت المغريات التي تقدمها.
6	السمعة السوقية	جيدة	رديئة
7	ثقة العاملين بالإدارة	عالية	معدومة

- العلاقة بين العاملين: عندما تسود روح التعاون والاحترام والأمانة بين العاملين يكون ذلك في صالح العمل، وبالعكس عندما تسود الخداع والنفاق والإساءة للزملاء العمل فان نسبة الصراعات التنظيمية وخلافات العمل سوف تسود وتؤدي الى تقليل الإنتاج والتأثير على سمعة السوقية للمنظمة.

جدول رقم (4)

يوضح العلاقة بين العاملين وفق اخلاق المهنة السائدة في المنظمة (المقبولة والمرفوضة)

ت	العنصر	الحالة الأولى - الاخلاق السائدة	الحالة الثانية - الاخلاق السائدة
1	طبيعة العلاقة الوظيفية بين العاملين	تسود العلاقة بين العاملين الصدق والتعاون الاحترام والأمانة مما يؤدي إلى تفجر طاقات الموظفين لصالح العمل.	- تسود بين العاملين ثقافة الخداع والنفاق والإساءة للزملاء العمل - التعامل مع زملاء العمل بحذر - ضعف التعاون مع زملاء العمل - عدم اعطاء او توفير بيانات عن العمل بشكل واضح او اخفاءها بالشكل الذي يضر بمصلحة العمل - يزود الادارة بتقارير العمل غير صادقة
2	فرق العمل	يمكن تشكيل فرق عمل لحل المشاكل وتطوير العمل	تفشل فرق العمل في أدائها بسبب عدم توفر التعاون مع رئيس الفرقة او مع الزملاء وانعدام الثقة.
3	التقارير الإدارية وبيانات العمل	بيانات العمل دقيقة وصحيحة	تجد أن كثيرا من البيانات خاطئة وكثيرا من التقارير مُضَلَّلَة
4	الخبرة الوظيفية	تجد الخبرة تنتقل من موظف لزميلة ولمرؤوسه وكذلك من جيل لجيل	تجد أن كل موظف يُخفي معلوماته عن زميله وتجد الخبرة تُضَيع بانتهاء خدمة موظف ما وعلينا البدء من جديد.

	وبالتالي فإن العاملين دائما في حالة نمو وتطور وهو ما ينعكس على المنظمة.		
تجد أن كل موظف يتجنب تحمل أي مسؤوليات إضافية	تجد أن كل موظف مستعد لتحمل بعض الأعباء الإضافية	المسؤولية والاعباء الاضافية	5
تقابل بالشكوك وبالتساؤل عن الأهداف الخفية لصاحب المبادرة.	تقابل أي مبادرة من أحد العاملين لتطوير العمل بالترحاب	تعامل الإدارة مع مبادرات العاملين	6
تكون مهارات التغلب على مكائد الزملاء ومهارات إيقاعهم في المشاكل هي الهدف الأسمى لكل عامل	يكون العمل هو الشغل الشاغل للعاملين	هدف العامل	7

- **العلاقة بين الموردین:** عندما تكون العلاقة بين المنظمة وموردين (مجهزي المواد الأولية) مبنية على الاحترام والثقة والالتزام بالمواعيد، فان المنظمة الاعمال سوف تحصل على اسعار تنافسية مناسبة لها والضمانات الموثوقة، وبالعكس عندما يكون التعامل مع الموردین بأسلوب غير أخلاقي مبني على الغش وعدم الالتزام بالمواعيد والانكال في تسديد ما بذمتها، فان ذلك سوف يؤدي الى فقدان الثقة وعدم التعامل مع المنظمة الاعمال في المستقبل وربما يؤدي الى سوء سمعتها السوقية.
- **العلاقة مع العملاء (الزبائن او المستفيدين من خدمات تلك المنظمة):** يعتمد قيمة المنظمة الاعمال في عندما تكون الإدارة صادقه وامينه يفضل العملاء التعامل معها والعكس.
- **العلاقة مع المستثمرين:** عندما تقطر في شراء أسهم لشركة فأنت تدرس موقفها المالي بالإضافة الى اهتمام الشركة بأخلاقيات المهنة.
- **العلاقة مع المنافسين:** التعاون مع المنافسين يجعل المؤسسة تحصل على اسعار أفضل في حاله والعكس.

التقويم

1. وضح السلوك الوظيفي لقادة الإداريين (المدراء ورؤساء العمل)؟
2. بين السلوك الوظيفي للموظفين والعاملين والعلاقات المهنية مع رؤساء وزملاء العمل؟
3. اشرح السلوك المهني والتعامل مع المواطنين؟

الوحدة (17) - اثار التعاقد الوظيفي والعمل الاداري

الاهداف المحددة: سيكون الطالب بعد نهاية المحاضرة قادراً على أن:

1. يوضح الحقوق المالية الموظف الإداري.
2. يحدد الحقوق الوظيفية للموظف الإداري.
3. يشرح جزاءات اخلال الموظف بواجباته.

المقدمة:

اهتمت غالبية المنظمات الإنتاجية او الخدمية بتنظيم العمل وفق القوانين المشروعة التي حددت السلوك المهني المقبول او المرفوض، كما حددت الإجراءات التي تتخذ للحد من السلوكيات المرفوضة والتي قد تلحق ضرراً مادياً او معنوياً للشركة او الافراد او المجتمع. ولهذا التنظيم والقوانين جذور تاريخية بدأت بحضارة حمورابي الذي أصدر أقدم مدونة أعمال قانونية والتي تضمنت نصوص قانونية شرعت مواد قانونية الى إرشادات وقواعد وواجبات تعمل وفقها بعض المهن وأيضاً على العقوبات المترتبة على عدم قيامها بهذه الواجبات. كما اشتهرت الحضارة المصرية بأفضل التنظيم والإدارة، والحضارة اليونانية والرومان اهتمت بجمهورية افلاطون بتنظيم الاعمال التجارية. لتاتي الصين واليابان بأفضل حضارة اهتمت بالأخلاق والفضيلة في ممارسة الاعمال والتعامل المهني. يختتمها العالم الإسلامي الذي وضع القرآن الكريم القواعد التشريعية والدستور للتعامل وتنظيم الكون البشري (لويزة، 2012، ص14). ولقد اثرت الثورة الصناعية على اخلاقيات المهن بصورة كبيرة افرزت اخلاقيات مرفوضة هدفها تحقيق الربح والمكاسب المادية من خلال اتباع أساليب عمل مرفوضة للتشغيل العاملين مثل تشغيل المراهقين والأطفال واستغلال النساء أدى ذلك الى ضرورة إعادة بناء المجتمع التنظيمي والاهتمام بأخلاقيات المهنة (لويزة، 2012، ص14). وسوف يتم تناول في

هذه الفقرة اثار التعاقد الوظيفي من جانب الحقوق وواجبات الموظف العامل واثار اخلاله بالواجبات الوظيفية الموكلة اليه بشكل مفصل.

• **مفهوم الموظف العام و العامل :** يمكن تعريف الموظف بانه كل شخص عهدت اليه وظيفة دائمة داخلية في الملاك الخاص بالموظفين او مرفق عام تديره الدولة او أحد الأشخاص القانون العام. والملاك الوظيفي مجموع الوظائف والدرجات المعينة لها المصادق عليها بموجب قانون الميزانية أو من قبل وزير المالية. وعليه يجب ان تتوفر ثلاثة شروط للموظف (الياس، 1984):

1. التعيين في الخدمة عمل دائم.
 2. تكون الوظيفة ضمن مرفق حكومي عام او أحد الأشخاص القانون العام سواء كان المرفق إداريا او صناعيا او تجاريا او خدميا.
 3. ان تكون الوظيفة على الملاك الوظيفي.
- وعليه يمكن تقسيم العاملين في المرافق الحكومية العامة الى فئات (الموظفين، المستخدمين، الاجراء، العمال الخاضعين الى قانون العمل).

ويختلف مفهوم العامل عن الموظف العام، حيث يقصد بالعامل كل من يؤدي عملا لقاء اجر ويكون تابعا في عمله لإدارة وتوجيه الجهة التي يعمل الي حسابها).

وبناء عليه اكدت اخلاقيات المهنة بوجوب اختيار الموظف العام الذي تنطبق عليه شروط الوظيفة، والالتزام بالتجرد والنزاهة في القائمين على الانتقاء، والابتعاد عن الاختيار وفق العلاقات الشخصية، او الرشوة). مثال ذلك، في حالة التقدم للوظيفة (15 شخصا) ويتم تعيين موظفة حامل بالشهر الأخير، ورفض بقية المتقدمين وذوي الاختصاص والمهارة، يعتبر من السلوكيات غير الأخلاقية المرفوضة حيث يترتب على ذلك خسارة المنظمة رواتب موظفة سوف تتمتع بإجازة سنة كاملة من دون تقديم أي عمل، ويعرض المنظمة والإدارة الى التساؤلات كثيرة عن أسباب هذا الاختيار في التعيين.

وتترتب على قيام العلاقة الوظيفية اثار تتلخص بالحقوق المالية للموظف في ذمة الإدارة، الواجبات الوظيفية وتحديد المسؤوليات وحقوق وظيفية الى جانب التعريف بالجزاءات اخلال الموظف في ادائه واجباته الوظيفية.

• الحقوق المالية للموظف الإداري:

يمكن تلخيص الحقوق والاستحقاقات المالية للموظف المتعين على الملاك الدائم للمرفق الحكومي

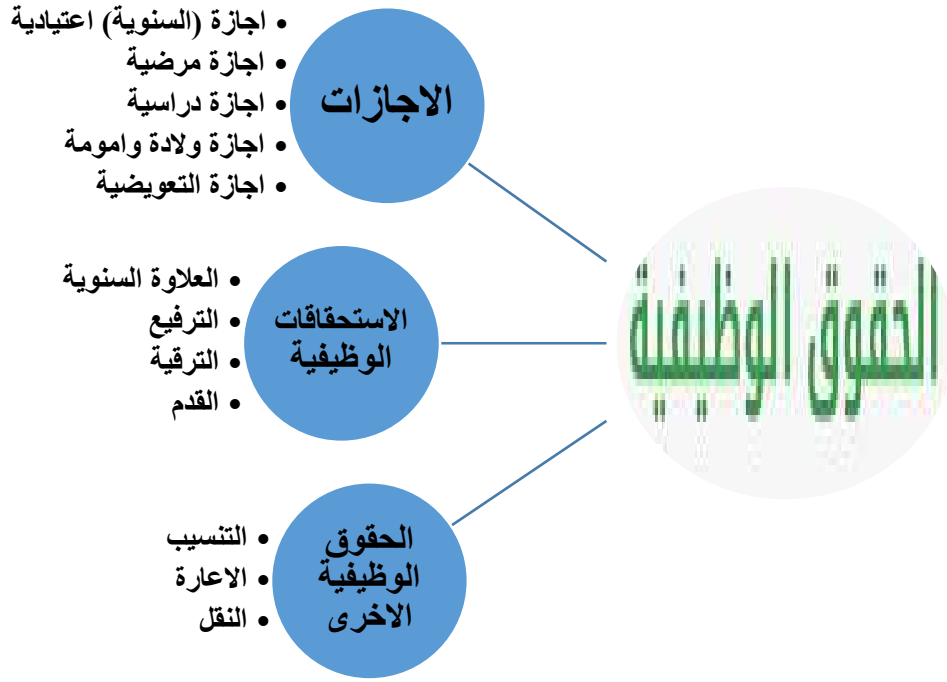
من خلال الشكل رقم (5).



شكل رقم (5) يوضح الحقوق المالية للموظف الإداري

• الحقوق الوظيفية للموظف الإداري:

اخذت اخلاقيات مهنة الاعمال ضرورة تحفيز الموظف الكفوء ومراعاة ظروف غلاء المعيشة وزيادة الأسعار السوق. وبنفس الوقت الاحتياجات الفرد الأساسية من (المأكل والملبس والحاجة للسكن ومصاريف العائلية والنقل). كما عالجت بشكل مهني واخلاقي الجانب الإنساني حين تعرض الموظف للمرض المفاجئ. وفي ضوء ذلك سيتم توضيح اهم الحقوق الوظيفية التي تترتب على تعين الموظف الحكومي في المرافق الحكومية العامة يمكن تلخيصها في الشكل رقم (6).



شكل رقم 6: يوضح الحقوق الوظيفية للموظف العام

- **جزاءات اخلال الموظف بواجباته:** يترتب على التعاقد الوظيفي بين المنظمة الحكومية تعهد (الطرف الأول) مقر العمل بالتزام بإعطاء الموظف كافة الحقوق المالية والوظيفية نظير أداء الموظف (الطرف الثاني) بمهام والوظائف الموكلة اليه. ويتم فرض جزاء على من يخالف التعليمات والأنظمة الوظيفية او في حالة اخلال الموظف في أداء واجباته وتسبب ضرر وظيفي مادي او معنوي للمنظمة. والجدول رقم (2) يوضح أنواع الجزاءات (العقوبات) التي تفرض على الموظف العام وفق قانون الخدمة المدنية.

أولاً: العقوبات العامة : وتقسّم الى قسمين عقوبات جنائية وعقوبات مدنية:

أ -العقوبات الجنائية : يتخذ هذا الاجراء في حالة يشكل هذا الاخلال انحرافا خطيرا في سلوك الموظف، يصيب مصلحة المجتمع بالضرر (الرشوة، الاختلاس وتجاوز الموظف حدود وظيفيته). بعد اثبات ذلك من قبل مجلس الانضباط العام. مع وجوب موافقة الوزير المختص في حالة إحالة الموظف الى المحكمة القضائية في حالة تطلب الامر محاكمته.

ب -العقوبات المدنية: يتم فرض هذه النوع من العقوبات في حالة ارتكاب الموظف خطأ قد يؤدي الى الضرر يصيب الجهة التي يعمل لديها او الاخرين. ويتم إلزام الموظف في هذه الحالة بالتعويض الجهة التي أصابها الضرر بموجب القواعد العامة في المسؤولية المدنية. والجدول رقم (6) يوضح أنواع العقوبات التأديبية بشكل موجز واحكام وشروط فرضها من الناحية القانونية.

جدول رقم (6) يوضح العقوبات اخلال الموظف بواجباته الوظيفية

مفهوم الجزاء واحكام وشروط فرضه على الموظف		نوع العقوبة	
أ- الإنذار	يتم انذار الموظف بكتاب رسمي مرتين فقط مع ذكر الذنب، ويتم تشديد العقوبة في حالة تكرار الخطأ. ولا يترتب عليها أي إثر تبعي.	العقوبات الانضباطية	
ب- قطع راتب	عقوبة مالية يتم بموجبها قطع راتب الموظف على ان لا تتجاوز عشرة أيام عن المخالفة الواحدة. ولا يترتب عليها أي إثر تبعي.		
ج- التوبيخ	عقوبة مشددة، ويترتب عليها إثر تبعي وجوبي تأخير في زيادة راتبه وترقيته درجته مدة سنة، اعتبار من تاريخ اكمال المدة القانونية.		
أ- إنقاص راتب	عقوبة مالية يتم بموجبها إنقاص الراتب على ان لا تتجاوز نسبة الإنقاص 10% من مجموع راتبه الشهري لمدة لا تقل عن سنة ولا تزيد على سنتين. وترتب عليها إثر تبعي هو عدم ترفيع الموظف لمدة سنتين.	العقوبات التأديبية	
ب- تنزيل درجة وظيفية	يتم تنزيل درجة الموظف المالية الى درجة أدنى من درجته مباشرة، ولا يتم ترفيعه الا بعد انقضاء مدة العقوبة. كما تؤدي ال تأخير ترفيع الموظف للمدة التي تعادل المدة القانونية المحددة للترقية.		
ج- الفصل	وتعني تنحية الموظف عن وظيفته لمدة يتم تحديدها في قرار الفصل. على ان لا تقل عن سنتين ولا تزيد عن خمس سنوات من تاريخ اكتساب القرار الدرجة القطعية. وبالإمكان اعادته للوظيفية بعد انتهاء مدة العقوبة.		
د- العزل	تعني تنحية الموظف عن وظيفته ولا يجوز أعادته للوظيفة الحكومية مرة أخرى. ويتم ذلك في حالة ارتكاب ذنبا خطيرا يجعل بقاءه في خدمة الحكومة امر مضرا بالمصلحة العامة. او اذ حكم عليه بعقوبة جنائبه غير سياسية او جنحة مخلة بالشرف.		

التقويم

1. وضح الحقوق المالية الموظف الإداري؟
2. حدد الحقوق الوظيفية للموظف الإداري؟
3. اشرح جزاءات اخلال الموظف بواجباته؟

الوحدة (18) - نماذج من اخلاقيات المهنة وفق التخصصات الإدارية

الاهداف المحددة: سيكون الطالب بعد نهاية المحاضرة قادرا على أن:

1. يبين اهم اخلاقيات مهنة المدير الإداري اتجاه الموظفين (العاملين).
2. يعدد الاخلاقيات المهنية للموظف المحامي.
3. يوضح واجبات المحامي تجاه نقابته.
4. يذكر واجبات المحامي تجاه القضاء.
5. يشرح علاقة المحامي والتزاماته تجاه زملائه.
6. يحدد اخلاقيات مهنة المحامي اتجاه موكله.
7. يوضح اخلاقيات مهنة المحامي كمستشار قانوني.

اولاً. اخلاقيات مهنة المدير الإداري اتجاه الموظفين (العاملين): سيتم التركيز على اهم أخلاقيات المهنة

المطلوب توافرها في صاحب العمل (المدير) عند تعامله مع الموظفين (العاملين) بما يأتي: -

1. أن يوضح للعامل العمل المطلوب إنجازه والاجر والمدة الزمنية لإنجازه.
2. ان لا يكلف العامل فوق طاقته البدنية ومراعاة حالته الصحية والفروقات البدنية لبعض الاعمال التي تتطلب قابلية بدنية قوية تتناسب مع الجنس (الذكر) ولا تلائم (الانثى).
3. ان يعامل الموظفين والعاملين بالحسنى
4. الا يبخسه حقه في الأجور التي تتوافق مع متطلبات ومواصفات العمل عند التعاقد.
5. ان يعطيه حقه من (الراتب، الأجور، وامتيازات العمل) بعد انجازه المهام الموكلة اليه.
6. ان يكون رحيماً بالعمال ويعامله بشكل انساني، فالموظف والعامل انسان وله طاقة بدنية معينة وليس الة، حيث لا يمكن استغلال العامل للعمل لفترة تزيد عن 8-6 ساعات يومية، مع مراعات أوقات الاستراحة بين وجبات العمل اليومية.

ثانياً. **اخلاقيات مهنة القانون:** حددت نقابة المحامين العراقيين مجموعه من القواعد والسلوك المهني الأخلاقي لمهنة المحامين ومهنة الموظف القانوني، يحدد فيه اهم السلوكيات الأخلاقية الواجب اتباعها من اجل تحقيق العدالة وحماية حقوق المواطنين، الى جانب دعم النظام القضائي والقانوني. ولقد ركزت أخلاقية المهن القانونية على مبادئ الشرف والاستقامة والنزاهة والدفاع عن حريات المواطنين التي تحددها تقاليد المهنة وادبها، بالإضافة الى الاحكام الشاملة لأداب المهنة وقواعد السلوك ومنها: -

• **اخلاقيات المهنة للموظف المحامي:** ونذكر منها الاتي بشكل موجز: -

1. الالتزام بالقسم المهني لمهنة المحامي وأداء الوظيفة بكل امانه وشرف واحترام القانون والمحافظة على سر المهنة، والبيانات التي تقع تحت يديه، ويرعى تقاليدها وآدابها.
2. الالتزام بالمظهر الرسمي بما يليق بكرامة المهنة وقديسية المحاكم والظهور امام القضاء بالكسوة (روب المحاماة) المحددة اوصافه من قبل مجلس النقابة.
3. تعريف المحامي بالاسم الصريح له، والمهنة، الشهادة بشكل واضح وصريح في لوحاته التعريفية ومطبوعات المهنة وفي الظهور الاعلامي المرئي والمسموع والمقروء.
4. المحامي حر في قبول او رفض التوكل عن الغير الا في إذا انتدب من قبل لجنة المعونة القضائية¹ للتوكل او في حالة انتدبه للدفاع عن متهم من قبل محاكم الجزاء.
5. التقيد بحدود صلاحياته الممنوحة له بموجب القانون والمثبتة بهوية المحاماة عند التوكل في الدعاوي القضائية.
6. يحظر على المحامي نشر معلومات قانونية خاطئة او غير صحيحة بقصد التضليل والالتزام باستخدام الألفاظ الجيدة والتي لا تسيء اليه وللمهنة.

• **واجبات المحامي تجاه نقابته:** من تلك الواجبات: الالتزام بقرارات وتوجيهات النقابة والتعاون وتنسيق عمله مع النقابة، ويتحمل المحامي المسؤولية كاملة عن التقصير المهني او الاخلال بواجبات وآداب المهنة وتقاليدها، وتحمل الاثار اخلال بواجباته والجزاءات التي تفرض عليه، في حالة الحاق الضرر المعنوي او المادي بالموكل نتيجة جهله بالقوانين والأنظمة او اخلاله بشروط واحكام مهنته. ومن السلوكيات الأخلاقية لمهنة للمحامي هو وجوب عدم اقامة اي دعوى ضد نقابته (نقيب، مجلس النقابة، هيئات الانتداب، المنتدبين، اعضاء الانتداب أو اي تشكيل نقابي) ،

الا بعد تقديم تظلم امام النقيب او مجلس النقابة تثبت ان تطبيق هذه الأحكام او القرارات تؤدي على الحاق ضرر شخصي له.

• **واجبات المحامي تجاه القضاء :** من بين السلوكيات التي ركزت عليها: مناقشة قضايا المحكمة داخل نطاق المحكمة وتجنب الاتصال بالقاضي خارج المحكمة او تعرضه للحرج اثناء الجلسة القضائية واحترامه وعدم الإساءة اليه امام الخصوم. مع وجوب حل المشاكل والخلافات الشخصية بشكل، او بتدخل نقابة المحامين او بتحويل من النقيب او مجلس النقابة، ويشمل ذلك الشكاوى الإلكترونية أو اي تبليغات تنسب للمحامين عدا حالات الشكاوى من القضاة الواردة في قانون المرافعات المدنية. كذلك ووجوب احترام المواعيد والتزام بأوقات جلسات الدعاوي القضائية.

• **علاقة المحامي والتزاماته تجاه زملائه:** مراعاة قواعد اللياقة والتصرف المهني في تعامل المحامي مع زملاء المهنة. ومن بينها ضرورة عدم الطعن بالزملاء امام الخصوم، او التعرض الى أمور الشخصية، واحترام علاقة العمل. وضرورة التعاون بين المحامين اثناء المرافعات او عند مناقشة اللوائح والقوانين القضائية، كما حظرت المنافسة غير المشروعة مهنيا وادبيا، وجوب عدم قبول الدعاوي من وكلاء زملاء العمل. كما حظرت إقامة الدعاوي ضد زملاء العمل في الأمور التي تخص مهنة المحاماة الا بعد اخذ الموافقات الرسمية من نقابة المحامين.

• **التزامات المحامي تجاه موكله :** الالتزام الأخلاقي لمهنة المحاماة قد يواجه حالات تتطلب مراعاتها، ويعد الالتزام الأخلاقي للمهنة المحاماة اتجاه الموكل، والسلوك المهني الأخلاقي وعلاقة المحامي بالوكالة عن الغير محور أساسي ركزت عليه قواعد السلوك المهني لمثل هذه المهنة الحرجة التي تركز على أداء رسالته الانسانية والقانونية قبل كل شيء. حيث طبيعة التعامل الخاصة مع الموكل والاسرار الخاصة التي تتعلق بالقضايا الجنائية، واحترام مصلحة الموكل ونقضيلها على مصلحة الخصوم، وعدم التجاوب مع الضغوطات التي يتعرض اليها المحامي من الخصوم. كذلك على المحامي الدفاع عن موكله باعتبار حق الدفاع مقدسا وهو من حقوق الانسان الأساسية، ان لا يستند في دفاعه على قناعته الشخصية في مسؤولية المتهم عن الجريمة من عدمها، وعليه ان يقوم على أكمل وجه. كذلك عليه عدم إخفاء نتيجة المحاكمة او الحكم النهائي المتوقع عن موكله.

• اخلاقيات مهنة المحامي كمستشار قانوني: من الأمور الواجب مراعاتها في هذا المجال :

1. اعطاء المشورة القانونية حسب اجتهاده القانوني ووفقا لمتطلبات العدالة دون اي اعتبار اخر للجهة التي يعمل لحسابها، عامة كانت ام خاصة، من خلال تبني روح القانون وقصد المشرع عند تفسيره للنصوص والواح القانونية وعدم الاعتماد على الاجتهادات الشخصية.
2. ضرورة تعريف المحامي الاستشاري القانوني للشركات الاجنبية بالقوانين العراقية التي لها علاقة بعمل المنظمة ومصالحها.
3. مراعاة ان اجور المشاور القانوني لجهة او شركة لا تتضمن الرسوم عن الدعاوى التي يترافع فيها عن تلك الجهة مالم يتم الاتفاق على خلاف ذلك.
4. الالتزام القانوني والأخلاقي ببذل الجهد القانوني واحترام شرف المهنة، وان يطلع موكله عن الوقائع القانونية والمادية ونتيجة الدعوى القضائية النهائية، ويعطي راية القانوني بشأن قرار والطعن فيه وتوضيح المدد القانونية المسموح للطعن بالقرار، كما عليه تقديم النصيحة للموكلة ومنعه من القيام بأعمال لا يجوز للمحامي نفسه ان يقوم بها خاصة تجاه القضاة او الشهود او الخصوم ووكلائهم.
5. على المحامي اطلاع موكله (وخصوصا إذا كان دائرة رسمية) بين فترة واخرى على المرحلة التي وصلت اليها الدعوى.
6. عدم وجود اتفاق كتابي بين المحامي والموكل يحدد الحقوق والالتزامات المتبادلة يعتبر قرينة على التقصير المهني بينما عدم تسمية الاتعاب اصلا على الرغم من مرور مدة كافية على التوكل يُعتبر دليلا على التقصير.

التقويم

1. بين اهم اخلاقيات مهنة المدير الإداري اتجاه الموظفين (العاملين)؟
2. عدد الاخلاقيات المهنية للموظف المحامي؟
3. وضح واجبات المحامي تجاه نقابته؟
4. انكر واجبات المحامي تجاه القضاء؟
5. اشرح علاقة المحامي والتزاماته تجاه زملائه؟
6. حدد اخلاقيات مهنة المحامي اتجاه موكله؟
7. وضح اخلاقيات مهنة المحامي كمستشار قانوني؟

اخلاقيات ممارسة الفنون التطبيقية (خاصة بمعهد الفنون التطبيقية)

الوحدة (19) - المحددات الاخلاقية لمهن الفنون التطبيقية

الاهداف المحددة: سيكون الطالب بعد نهاية المحاضرة قادرا على أن:

1. يبين طبيعة العلاقة بين الفنون التطبيقية و اخلاقيات المهنة.
2. يوضح مفهوم السرقة الفكرية كوسيلة غير اخلاقية.
3. يعرف مفهوم الملكية الفكرية.
4. يصف مصطلح حق المؤلف.
5. يوضح مفهوم براءة الاختراع.
6. يبين ميزة العلامة التجارية.
7. يشرح فكرة النماذج الصناعية.
8. يميز الجزء المسروق من العمل الفني ومعرفة الاصلي من المسروق.

منهجية و خطة التعلم: المحاضرة عبارة عن جزئين رئيسيين ، الجزء الاول يمثل المادة النظرية التي تكون شرحا من قبل استاذ المادة مع استخدام اجهزة العرض ، اما الجزء الاخر فسيكون جزءاً تطبيقياً باستخدام الصور التي توضح المراكز الاساسية للمحاضرة (وهي مرفقة في نهاية الجزء النظري).

الفنون التطبيقية و اخلاقيات المهنة:

لكل مهنة مجموعة من القوانين والأخلاقيات والأعراف السائدة ، يطلق عليها بالمحددات الاخلاقية وهي التي تحدد سلوك الشخص والية نشاط المهنة وطبيعة ادائها ، هذه المحددات احيانا تكون غير محددة بنص أو دستور بل تحدها الممارسة الطويلة في المهنة فتصبح عرف سائداً. والفنون التطبيقية بعمومها واحدة من هذه المهن ، التي سنتطرق في هذه المحاضرات الى أكثر هذه المحددات تعارفاً وانتشاراً بين المصممين مع مراعاة اختلافات مرجعياتهم المجتمعية ، الدينية ، والجغرافية . وبما ان الفنون التطبيقية هي نتاج فني بين الفنان والمتلقي باحثه عن موضوعة الجمال.. فاحياناً للوصول الى الغاية المنشودة في

الجمال تكون الوسيلة غير اخلاقية . ومن اهم هذه الوسائل غير الاخلاقية وحسب الاحكام التقويمية بين
الجمال والاخلاق هي:

• السرقة الفكرية:

لا يمكن القيام باي عملية تصميمية بمعزل عن تجارب المصممين الاخرين والاستفادة
من تصاميمهم، ولكن عملية الاستفادة تختلف بطبيعة الحال عن سرقة التصميم . فنقل تصميم كما
هو ونسخ الفكرة ذاتها بتعديل بسيط بالالوان و إضافة بعض اللمسات الصغيرة لا يمكن اعتبارها
سوى سرقة لنتاج فني. كما يعد استخدام تصميم أو صوره دون ذكر مصدره و الاشارة الى صاحب
التصميم أيضا سرقة ، قد تكون سرقة غير مباشرة لكنها سرقة لمجهود الآخرين. والامر سيان ان
تم فعل ذلك عن قصد ام لا. فمن الواجب اخذ الموافقة الاصولية من صاحب النتاج لاستخدامه
في حالة ما.

مفاهيم مهمة لبعض المصطلحات المتعلقة بالموضوع (المنظمة العالمية للملكية الفكرية،2019،
موقع الانترنت):

1. الملكية الفكرية : تشير الملكية الفكرية إلى إبداعات العقل من اختراعات ، مصنفات أدبية وفنية ،
تصاميم ، شعارات ، أسماء وصور مستخدمة في التجارة . والملكية الفكرية محمية قانوناً بحقوق
منها مثلا البراءات وحق المؤلف والعلامات التجارية التي تمكن الأشخاص من كسب الاعتراف أو
فائدة مالية من ابتكارهم أو اختراعهم . و يرمي نظام الملكية الفكرية ، من خلال إرساء توازن سليم
بين مصالح المبتكرين ومصالح الجمهور العام ، الى إتاحة بيئة تساعد على ازدهار الإبداع
والابتكار.

2. حق المؤلف : حق المؤلف مصطلح قانوني يصف حقوق المبدعين في مصنفاتهم الفنية والادبية.
وتشمل المصنفات المحمية بحق المؤلف أنواعاً كثيرة انطلاقاً من الكتب ، الموسيقى ، اللوحات
الزيتية ، المنحوتات ، الأفلام وسائر النتاجات الفنية الاخرى ، ووصولاً إلى البرامج الحاسوبية ،
قواعد البيانات ، الإعلانات ، الخرائط والرسوم التقنية.

3. **براءة الاختراع** : البراءة حق استثنائي يمنح في اختراع ما. وبشكل عام ، تكفل البراءة لصاحبها حق البت في إمكانية - أو كيفية - استخدام الآخرين للاختراع . ومقابل هذا الحق، يتيح صاحب البراءة للجمهور المعلومات التقنية عن الاختراع في وثيقة البراءة المنشورة.

4. **العلامة التجارية** : إشارة تميز سلعة أو خدمات شركة معينة عن سلع أو خدمات سائر الشركات. ويعود أصل العلامة التجارية إلى العصور القديمة حيث كان الحرفيون يضعون توقيعاتهم أو "علاماتهم" على منتجاتهم.

5. **النماذج الصناعية** : النموذج الصناعي هو فكرة مجسدة بنموذج أو رسوم يعطي حلاً لمشكلة ما. وقد يكون بحثاً في المظهر الخارجي للمنتجات وقيمها الجمالية. ومن الممكن أن يتألف التصميم من عناصر ثلاثية الأبعاد (مجسمة) مثل شكل القطعة أو سطحها، أو من عناصر ثنائية الأبعاد، مثل الرسوم أو الخطوط أو الألوان.

وفي نهاية المحاضرة بإمكان التدريسي ان يطلب من الطلبة اعداد تقرير حول السرقات الفكرية في التخصص مع ارفاق صوراً لتلك الحالات.

التقويم

1. بين طبيعة العلاقة بين الفنون التطبيقية و اخلاقيات المهنة؟
2. وضح مفهوم السرقة الفكرية كوسيلة غير اخلاقية؟
3. عرف مفهوم الملكية الفكرية؟
4. صف مصطلح حق المؤلف؟
5. وضح مفهوم براءة الاختراع؟
6. بين ميزة العلامة التجارية؟
7. اشرح فكرة النماذج الصناعية؟
8. ميز الجزء المسروق من العمل الفني ومعرفة الاصيلي من المسروق؟

Graffiti to Store Signage



Nissan vs Btoy



NISSAN QASHQAI

La más destacada. Prestaciones

Grados y Espacio.

Cree su QASHQAI



QASHQAI
100% URBANPROOF

DISEÑADO PARA LA DURA VIDA URBANA.

LA ELECCIÓN ES SUYA.



الوحدة (20) - خلق المبادرة

الاهداف المحددة: بعد نهاية المحاضرة سيكون الطالب قادراً على ان :

1. يعرف المبادرة وصورها .
2. يشرح كيفية التخلق بحسن المعاملة في البيئة العملية.
3. يوضح كيف يطبق خلق التعاون في الحياة مع زملاء العمل.

مفهوم المبادرة:

تعرف المبادرة لغةً : حيث قال ابنُ فارس: ((الباءُ والذال والراءُ، أصلان: أحدهما: كمالُ الشيءِ وامتلاؤه، والآخر الإسراعُ إلى الشيءِ)) .
وإصطلاحاً : ((عملية اقتراح أشياء ، والقيام بها قبل الآخرين ، وهي صفة الشخص الذي يملك القدرة على اتخاذ القرار المناسب في الوقت المناسب)).

فهي نتيجة استعداد ذهني وبدني يتجسد من خلال السلوك الحيوي الفعال ، إذ يقوم الفرد المبادر بمحاولة حل مشكلة تواجهه، أو تواجه زملائه، دون أن يكلفه أحد، وقد يتصرف نيابة عنهم مسخرا كل جهوده ، وإمكانياته الفكرية والبدنية والمادية لإنجاح مهمته (قسم الدراسات الاسلامية، 2015، ص56).

أهمية المبادرة:

وردت في القرآن الكريم عدة ألفاظ تتناسب مفردة المبادرة ، من ذلك: المسارعة، والمسابقة، والمنافسة قال تعالى: { وَسَارِعُوا إِلَىٰ مَغْفِرَةٍ مِّن رَّبِّكُمْ } [العمران: ١٣٣]، وقال عز وجلّ : { وَفِي ذَٰلِكَ فَلْيَتَنَافَسِ الْمُتَنَافِسُونَ } [المطففين: ٢٦]. وعن جرير بن عبد الله ، أن المصطفى(ص) قال: ((من سَنَّ في الإسلامِ سُنَّةً حَسَنَةً فَلَهُ أَجْرُهَا وَأَجْرُ مَنْ عَمِلَ بِهَا بَعْدَهُ مِنْ غَيْرِ أَنْ يَنْقُصَ مِنْ أَجْرِهِمْ شَيْءٌ)) .

والمبادرة تتجلى في قيام كل فرد بدوره والسعي لنفع الآخرين ، فذلك باب عظيم من أبواب الأجر، والمبادر يجتهد لإسعاد البشرية حتى في أضييق وأحلك الأوقات. عن أنس بن مالك، عن رسول الله (ص) قال : ((إِنْ قَامَتِ السَّاعَةُ وَبَيَدُ أَحَدِكُمْ فَسِيلَةٌ ، فَإِنْ اسْتَطَاعَ أَنْ لَا يَقُومَ حَتَّى يَغْرِسَهَا فَلْيَفْعَلْ)).

وقد كان النبي أسوة في ذلك ، فسيرته مليئة بالمواقف التي تشير إلى مبادرته ، فمن ذلك : قيامه بجل نزع عظيم كاد أن يقضي على أهل مكة ، في من يضع الحجر الأسود في مكانه وذلك بعد بنائهم الكعبة ، فما كان منه (ص) ، إلا أن طلب رداء فوضعه وسطه ، وطلب من رؤساء القبائل المتنازعين ، أن يمسكوا جميعا بأطراف الرداء فيرفعوه ، حتى إذا أوصلوه إلى موضعه أخذه (ص) فوضعه في مكانه (قسم الدراسات الإسلامية، 2015، ص57).

من صور المبادرة:

1. التحلي بالتعامل الراقي، وبناء علاقات إنسانية جيدة، وامتلاك قدر من الذكاء العاطفي الذي يمكّن المرء من استشعار لمشاعر الآخرين، وتقدير لمواقفهم، ومعرفة لمواطن القوة والضعف فيهم.
2. البحث عن الحلول المبتكرة، والتفكير خارج الصندوق، واستثمار الفرص، وسرعة الإنجاز مع الإتقان، والاستمرارية في النشاط والفاعلية، وتقديم الإسهامات والمقترحات، مع جودة التعبير عن الأفكار بلياقة وأدب.
3. المشاركة في صنع القرار: فالموظف أو العامل عندما يكون عنصرا فاعلا في عملية صنع القرار أو حل المشكلات لا سيما ما يتعلق منها بإدارته أو قسمه أو وحدته؛ يشعر بأهميته وثقة مديره، وكذلك ثقة مؤسسته.

التجربة اليابانية خير مثال على ذلك، حيث أكد البروفسور (وليم أوشي ouchi) ، أنه عندما يراد اتخاذ قرار مهم في منظمة يابانية ، يتم إشراك كل الذين سيتأثرون بهذا القرار في اتخاذه ، وهذا يعني أن ما بين ٦٠ إلى ٨٠% من الأفراد سيشاركون في اتخاذ القرار، وبمجرد اتخاذه يلحظ أن كل شخص يتأثر به سيقوم بمناصرته وتأييده بالكامل، فالمبادرة والتفاهم والمساندة يكونان أكثر أهمية من المستوى الفعلي للقرار (قسم الدراسات الإسلامية، 2015، ص57).

ومن امثلة المبادرة في الفنون التطبيقية:

في الكثير من الاحيان وفي الشركات والمكاتب تحتاج من المصمم والمنفذ ان يفكر خارج الصندوق ، فمثلا في المؤسسات التي تهتم بتصميم المنتج . تكون هناك بعض المتطلبات التصميمية الدقيقة والتي من الصعوبة بمكان ان يظهرها بدقة المصمم على الورق. واذا باحد المصممين يبادر الى رسم تلك المتطلبات باستخدام برنامج (3D Max) واخراجها بطريقة احترافية.

او عند تنفيذ تغليف واجهة ما بالحجر تكون حافات الواجهة غير مرتبة . فيبادر احد المصممين او المنفذين باستخدام مسطرة بزواية 90 درجة لتأطير الحافة واظهارها بالمظهر الحسن.

وفي نهاية المحاضرة يطلب التدريسي من الطلبة ذكر حالات اخرى من المبادرات التي ستواجه الطالب في عمله بعد التخرج والتي من خلالها تحل مشاكل تتعلق بالتخصص

انظر:

- استراتيجيات النجاح وأسرار التميز، د. يحيى عبد الحميد: (٩١ ٩٥)، والعادات السبع، د.ستيفن آر كوفي، ، والشخصية بين النجاح والفشل، عباس مهدي
- التنمية الإدارية، د. هلال العسكر، العدد: (٩٨)، أغسطس ٢٠١٢ م، مجلة تصدر عن مركز البحوث بمعهد الادارة العامة.

التقويم

- عرف المبادرة وصورها؟
- اشرح كيفية التخلق بحسن المعاملة في البيئة العملية؟
- وضح كيف يطبق خلق التعاون في الحياة مع زملاء العمل؟

الوحدة (21) - علاقة الفنان بالبيئة المحيطة

الاهداف المحددة: بعد نهاية المحاضرة سيكون الطالب قادراً على ان :

1. يذكر اوجه تأثر وتأثير الفنان ببيئته.
2. يبين اهمية دور الفنان في نقل الموروث الحضاري.
3. يوضح علاقة التذوق الجمالي بالقيمة الأخلاقية في بيئة معينة.

تناولت دراسة العبيدي (2009) موضوع علاقة الفنان بالبيئة المحيطة ، حيث هدفت هذه الدراسة الى التعرف على أثر البيئة الاجتماعية والموروث الحضاري في الأسلوب الفني(بلاد النهرين انموذجاً) ، وسيتم تناول هذا الموضوع وفق المحاور ادناه (العبيدي،2009، موقع الانترنت):

اولاً. البيئة المحيطة وعلاقتها بالانسان:

تعد البيئة من العوامل المحيطة المهمة التي تؤثر بالفنان بشكل أو بآخر في تعزيز مدركاته الحسية ، حيث أن البيئة تشكل مصدراً ملهماً للكثير من الأعمال الفنية ، وكذلك البيئة الاجتماعية هي التي تدعم وتعزز أفكار الفنان ، من خلال ما يقوم ويحور ويضيف ويأخذ من البيئة بشكل يشبه في ذهن المتلقي حالات مثيرة ممتعة. وحينما يتجه الفنان نحو إنجاز أي عمل فني يصب جل اهتمامه ، في التعرف على ما هو موجود في الطبيعة من ثم يتعرف على التكنولوجيا والتقنية والأداء لكي يمارس عمله الفني(رياض،1986،ص11).

وأن علاقة الإنسان ببيئته أو بالمكان الذي يعيش فيه تجسد في أبسط صورها أنموذجاً فريداً للانتماء إلى الطبيعة المألوفة لدينا، ويتمثل هذا في تطبعنا ببعض مظاهر الطبيعة الموجودة والمتشكلة في البيئة ، وهذه تعدها مضموناً فنياً وجوهرياً، إضافةً إلى أنها تعبير عن علاقة البشر ببعضهم في مكان يصبح جزءاً من العلاقة في زمان يؤكد موروثه الحضاري، (تشكيل البيئة بمفهومها الطبيعي أو الجغرافي أساساً في تمييز الفنون حيث تأكد بالفعل تأثير عوامل البيئة والمناخ في ذوق الشعوب وإبداعاتها). (برت

يلي، 1986، ص 35-37). إن الفهم الخاص بهذه العلاقة يتحدد على أساس الانتماء للوجود الكلي للفرد ، ويعد هذا مصدراً من مصادر التذوق الإجمالي انطلاقاً من القيمة الأخلاقية في بيئة معين ، العلاقة هنا أن الإنسان امتزج بالطبيعة ، وقد أصبح الانتماء إلى الذات يقود الفرد إلى الطبيعة ومن ثم إلى الفن إنه انتماء للمكان الذي يشمل هذا كله ويجعله مرجعاً للإبداع ومن ثم الحكم عليه. (إن الفن إذا لم يكن سوى تسجيل لمظاهر الطبيعة لكان أقرب تقليد هو أكثر الأعمال الفنية إقناعاً) (ريد، ب.ت، ص 192).

إن الطبيعة هي التي تنعكس على الوجود الإنساني في شتى جوانبه تنعكس أيضاً على الفن الذي يصور مظاهر الطبيعة مظاهر البيئة وما تتميز به هذه البيئة من مميزات تميز المجتمعات بعضها عن البعض الآخر وتتميز في أقاليمها الجغرافية.

ثانياً. ثقافة الفنان واخلاقه وعلاقتها بالبيئة المحيطة:

لقد شكلت البيئة الكثير من المفاهيم والظواهر وصارت عاملاً مشتركاً بين الناس، وهذا يجعل دور البيئة في الفن مؤشراً مهماً على أن تتفاعل البيئات فيما بينها لتؤكد لنا شيئاً مهماً أسمه الثقافة (البيئات الاجتماعية وما فيها من كل خصائص ومميزات أعطت تسليماً بأن الثقافة والفنون وما في حكمها وليدة البيئة والإنسان معاً، وأنها تتكيف وفقاً للظروف الاجتماعية لكل جيل أو لكل حقبة زمنية) (توماس، 1979، ص 258).

لهذا كانت ثقافة الفنان عاملاً أساسياً ، في أن يتمكن من إدراك الأشياء والأحداث التي تحيط به وتواجهه في حياته العملية الفنية ، ومن خلال أفكاره وتصويراته وما ينتج عنها من قيم فنية وما سيتم فعله من خلالها ، لذا فالثقافة ((ثقافة الفنان)) تكتسب ديمومتها ، من خلال الصلة الوثيقة التي ترتبط بكل مظاهر وظواهر المجتمع ، وهذه الظواهر تعطي انعكاسات وتطورات ، تحدث نتيجة تحول اجتماعي في بيئة اجتماعية ترتبط بواقع الأمة بكاملها في ماضيها وحاضرها . الفنان لا بد من أن يفهم هذا الواقع ويركز على أبرز مظاهره الإيجابية ، وينطلق من مبادئ حيوية. ويجعلها ضمن حالة التوازن مع متطلبات البيئة الاجتماعية الجديدة ومفاهيمها الحديثة. (فالثقافة أثر كبير في تعبير الفنان بالإضافة لكونها من الأسس الرئيسة للتطور الاجتماعي وانعكاسها ، يكون من خلال المتغيرات في النزعات والميول الخيالية التي تسببها في الاتجاهات الخطية الماثلة في تطور الأساليب الفنية ، نضيف إلى أن التطور الاجتماعي

واتجاهه العام يمكن أن يبقى في تاريخ أي مجتمع أو حضارة محددين ، وقد يحدث نوع التطور وسرعته من خلال التعبير الفني ومنطلقاته الجديدة(جعفر ، ب.ت، ص256).

وبما أن الفن هو جزء من التطور الثقافي لكل فترة لها نمطها وأسلوبها ولكل حضارة خصائصها ومميزاتها ولكل فرد له تاريخ وله أسلوب خاص لذلك فإن تاريخه في الزمان والمكان هو جزء من التعبير الثقافي لذلك العصر .

(الثقافة سواء أكانت مادية أم غير مادية فإنها تتغير حسب البيئة المحيط بها وقد يكون هذا التغيير جزئياً وكلياً بما فيها الأشكال الفكرية والفلسفية والفنية) (الأغا ، 200، ص443). الشيء الأساسي العادي في الطبيعة والبيئة المحيطة بالإنسان ، هي الأشكال سواء كانت مطابقة أم غير مطابقة فإذا تطابقت كونت هناك مقارنات يستطيع بها الفنان ، أن يبرز المضمون الذي تولد من ثقافة بيئية لا يتعرض عليه المجتمع مطلقاً ، بدليل أن الأشكال في الطبيعة تتفاوت موضوعاتها ويتم التعامل معها ، بمفاهيم طبيعة الإنسان وبيئته وفق الأشكال التي توافق العناصر العامة والضرورية ، لاستنباط مفاهيم فنية تكون البيئة هي المصدر الأول.

ثالثاً. التزام الفنان باستنباط الأشكال من البيئة:

لما كانت البيئة هي المصدر الأول بل والمتقدم للشكل وبمعنى أنها أم الأشكال لكن ذلك يجعلها أمام حالتين شكل يطابق بيئته وشكل لا يطابق، شكل يشابه أصله البيئي، شكل لا يشابه أصله البيئي، شكل يشابه ويطلق أو يماثله مزيجاً من عدة أشكال بيئية.

أن تعود الإنسان على بيئة معينة تختلف عن البيئات الأخرى ، فإن اختلاف البيئة من مكان إلى مكان يصاحب ذلك تقلبات وظروف مناخية طبيعية ، ذات مكونات مختلفة وكذلك أن البيئة بها كائنات من حيوانات وطيور ومظاهر ، قد تكون ذات تأثيرية مباشرة على الفنان. (أثر هذا كله في عادات وحيات الشعوب وتقاليد ونظمها ، ثم انعكس ذلك على الفنون التي تمايزت من شعب إلى شعب ومن جنس إلى جنس تبعاً لهذا التمايز، وللسبب نفسه أصبح بمقدورنا التمييز بين فنون آسيا وأفريقيا .. استناداً لهذا المبدأ وفي شتى أنواع الفنون)(إسماعيل، 1974، ص263).

وقد استفاد الفنان من مظاهر الطبيعة المتمثلة بالبيئة الأبعاد الروحية والشكلية حيث كشفت البيئة الاجتماعية تأثيرات أساسية تدخلت حتى في اختيار الإنسان لما يرتديه من لباس وكذلك من مسكنه وطبيعة عيشه وهذا أدى إلى أن يبلور الأشكال التقليدية المعروفة ، ويسقطها على المنجز الفني في عمل إبداعي يميزه في بيئته الاجتماعية .

وإذا الفنان من خلال نشاطه الذهني وفكره عليه ، أن يخاطب الناس من خلال ما يقدمه من إبداع بلغة الكل ، وأن يجيب وفق ما يقدمه من دلالات تعبيرية ، وفق ما أعده ووظفه بأسلوبه ونمطه الخاص الفردي الذي تمتع به ، وبهذا فإنه يضيف إلى فكره وذهنيته ويخوض عددا من التجارب ليتوصل إلى مرحلة تجعله يفتح أفقا جديدة ، هو يختاره ولا يبتعد عن مدرسة فنية تتفاعل مع مراحل يستمد روحية هي موجودة أساساً في كثير من الفنون الرافدية والعربية والإسلامية ، وكانت متخمة بالأشكال الكثيرة التي تحمل معاني فيها الكثير من الدلالات الرمزية والتأملية ساعدت الفنان على أن يحفز مدركاته. (من خلال إيجاد الرمز ما بين الظواهر الطبيعية والاجتماعية ، ومن أجل خلق عنصر الإبداع والابتكار ، حيث يتم من خلال تحديد الصورة الفنانين عدة تعديلات وتحويرات ، يتعاقب فيها الحذف والإضافة حتى يصبح عملا يتمثل فيه الخلق والإبداع)(حسن، ب.ت، ص131).

لذا فإن البيئة الاجتماعية لها أهمية كبيرة في بلورة أسلوب الفنان ، وتعتبر من الأمور المهمة التي شغلت نفعية الفنان لأنه عايش واحتك بالبيئة طيلة فترة حياته ومن خلالها يسمو بأفكاره وطرق أدائه وتكنيحه وأسلوبه الفني ، الذي اعتبر العنصر الأساسي في الفن من خلال ما مثلته البيئة من أرضية مشتركة تفاعل فيها سائر البشر على الرغم من تعدد المظاهر والمتغيرات، هناك سمات وملامح رئيسية تشكلت من خلالها فكرة الجمالية التي تجسدت في روح الحضارة العربية والإسلامية(محمود، 1982، ص504).

الخصائص في الإبداع تمثلت بتلاحم المضامين العقائدية والروحية للفنان وملاحم بيئته التي انتمى إليها ، بعد اكتمال عناصر البيئة الاجتماعية التي فرضت نفسها في الكثير من الاستخدامات ، وكذلك وجود مظاهر الطبيعة المختلفة في التعبيرات الفنية ، التي أعطت قيمة جمالية هدف الفن إلى تحقيقها ، وهو هدف إنساني ووسائل تحقيقها يتحكم بحكم التاريخ والعامل الحضاري والبيئة وغيرها ، مما جعل التراث متعلقا بإنتاج الحضارات وحضارة وادي الرافدين ووادي النيل والحضارة العربية الإسلامية وحضارة

الفن الأوربي القديم خير دليل على أن تعطي قيمة جمالية ، هدف الفن أن يحققها من خلال الموروث الحضاري. (التراث السجل الحي الخالد لحضارات الأمم وتاريخها).. (لذا فقد تعد مصدر إلهام الفنان في كثير من موضوعاته وأشكاله في مختلف الفنون في أنحاء العالم التي أحدثت تأثيراً كبيراً في المدارس الفنية المعاصرة واستخدم الفن التجريدي زخرفة سواء كان في الفن التجريدي الإسلامي والفن التجريدي الحديث) (إسماعيل، 1974، ص63).

ومما هو معروف تاريخياً عن ازدهار الحضارة العربية الإسلامية في عصر نهضتها، حيث سجلت الحضارة تقدماً علمياً في كل المجالات ومنها الفنية ، حيث أن ثقافة العرب استوعبت فهماً حقيقياً للدور الذي يثمر من خلاصة الفكر الإنساني المتمثل في إنجازات فنية مرموقة، لهذا كان انبهار الغرب بهذا واضحاً وجلياً .

ومن هنا تحدد أن للعرب فضلاً كبيراً من في وضعهم اللبنة الأساسية للمعارف والعلوم والفنون حيث أن ثقافة العرب المعاصرة قد استوعبت فهماً حقيقياً للدور الذي لعبه الفنان والذي أثمر خلاصة الفكر الإنساني المتمثل بالمنجز التشكيلي الجديد ليستلهم بذلك الفنان الغربي من هذه الحضارة ويعكسها في أعماله الفنية لتؤشر بذلك مؤشراً واضحاً ونمطاً في العمل الفني.

أن الموروث الفني يرتبط ارتباطاً وثيقاً بمجمل الأوضاع وتأثيراتها على فكر الإنسان العراقي والعربي والغربي أيضاً ، والذي استمد عناصر مكوناته الإبداعية من أبعاد فلسفية عميقة في تاريخ الحضارات وخاصة الرافدية منها ، التي شكلت قيمة في غاية الأهمية لخصائص وسمات ذات علاقة في واقع الحياة والمجتمع العراقي والغربي (إن التراث ومستلزمات تطويره فنياً ، حيث تأخذ بدراسة القديم ونترك ما لا يفيدنا بالمعاصرة ونكوره إلى حيث يصبح لغة ذات طابع يمثلنا من جهة ويمثل لغة عامة تقبله وتهضمه الشعوب الأخرى ، ويضيف إليها كثيراً من ثقافتنا وينقلها إليهم وهكذا تكون عن طريق التراث قد ساهمنا في خضم الحضارات المنافسة لنا عالمياً) (عبو، 1982، ص772).

عادة الفنان يستمد من تراثه والواقع الذي يعيش فيه سواء كانت قرية زراعية أو مدينة أو حتى منطقة الصحراء والبادية الغربية مواضيع ومفاهيم تكون إشارة وعوامل ورموزاً يتعامل بها مع المجتمع. هذه النظرة تجعل الفنان أن يحول ويترجم الخبرة والمؤثرات الخارجية التي يدركها بعينه وعقله ، إلى شكل فني

بعد أن تفحص وتعمق في الحقائق لكي يستلهم ، ما هو جديد ويعدل ويضيف ليكون بذلك رؤية بها خيال ناتج عن خبرة وتنظيم للأفكار فهو بذلك لم يتفاعل مع البيئة فقط بل صب بها أحاسيسه الذاتية، ولذلك نجد أن لكل فنان طابعا خاصا يميز عمله من أعمال الآخرين.

فتراثنا غني بالكثير من الرموز والدلالات والقيم ، التي تعد مصدر الإلهام لينطلق بغير قيود ويخلي مكانه على نحو متزايد لمفهوم التنظيم ، الذي يؤدي إلى تحقيق ما يريد تحقيقه من معاني ورموز الحضارة الأصلية ، التي تمكن الآخرين من حقيقة التعرف على حضارة الفنان من خلال الاستدلال ما تجسده الرموز والدلالات المعبرة ، في هذا المجال يرى الباحث أن العلاقة بين الإنسان وبيئته الاجتماعية كان موازيا لأن يخلق بذلك موروثاً حضارياً ، لأن نظم العلاقات والعادات والتقاليد التي انتقلت من جيل إلى جيل واستقرت في المجتمع واستطاع توظيفها وليضع القوى الأخرى في مسار آخر ، وكما قال جون ديوي (وحينما تستحيل الأشياء القديمة المألوفة إلى أشياء جديدة في التجربة فهناك لا بد أن يكون ثمة خيال، وحينما يكون ثمة خيال، يتم خلق الجديد، فلا بد للبعيد والقريب أن يصبحا أكثر الأشياء طبيعة وحمية في العالم). فقد يكون الإنسان كما يذكر ارنست فيشر في حاجة إلى أن يكون أكثر انساناً (أكثر ما هو فهو بحاجة إلى أن يكون إنساناً كلياً ، وهو لا يكتفي بأن يكون فرداً منعزلاً ، وإنما يطمح ويسعى للخروج إلى كلية يحقق بها هدفاً أعلى من مجرد ((الأنا)) التي تحدد وجوده(العبيدي ،2000، موقع الانترنت).

وبهذا يستطيع الفنان في أي عصر أن يقوم لعملية الابتكار الفني ، التي يستخرجها من معالم تراثه ورموزها ، حيث يمتلك الفنان الرؤية العصرية المتطورة التي تحمل سمات أصلية تكمن في أساسها المضمون والمحتوى والشكل والأسلوب والتقنية ، حيث يصبح التعبير أكثر شمولاً، صحيح أن العمل الفني ينتهي عند فناعة مبدعه به ولكنه كذلك على تقبل الآخرين له حتى يبرز ويصبح أثراً فنياً حقيقياً يفسر على أنه وحدة كلية تشكلت من العناصر التي ارتبطت بعلاقات ضرورية في العمل الفني سواء أكانت ذاتية أم موضوعية (ضرورة ذاتية ممثلة تمثيلاً موضوعياً على أساس افتراض معنى مشترك) (لال، ب.ت، ص100).

لذا فإن التأثير والربط بين التراث والمعاصرة ، هي التي أثرت بشكل مباشر في أعمال الفنان التي كونت أسلوباً وضع بصمة على قدرات الفنان الإبداعية ، وفق صياغة مفروضة عليه زواج بها الإمكانيات المتمثلة بالتقنية ، والإحساس الجمالي الذي وفر له الإلهام الحقيقي التي حددها وحدد معها ، مستوى الثقافة الذي بلغه ليكون بذلك أنه حافظ على تراثه ، وأنه لم يشكل بالنسبة إليه التيارات الغربية الوافدة من الخارج ، وأن يتمسك بمورثه الذي استلهمه من حضارته ليحصن نفسه وسعى وراء الثقافة التي تبصر منها ، وكان

هذا ضرورياً من أجل إدراك ما هو أصيل في التراث وعزل ما هو دخيل عنه، وهذا هو (الأساس الثابت في الفن دائماً ، هو هذا التطابق بين ما يبدعه الفنان والفكرة التي يبلورها، حيث أن الفنان يحرص دائماً على مثل هذا التطابق ليحقق وحدة العمل الفني الذي يحقق هدفاً مشتركاً في المجتمع(العبيدي، 2000، موقع الانترنت).



الهيئة العامة للأرصاد وحماية البيئة
The General Authority Of Meteorology and Environment Protection

1 Figure

التقويم

1. اذكر اوجه تأثر وتأثير الفنان ببيئته؟
2. بين اهمية دور الفنان في نقل الموروث الحضاري؟
3. وضح علاقة التذوق الجمالي بالقيمة الأخلاقية في بيئة معينة؟

الوحدة (22) - وظيفة الفنان الاخلاقية

الاهداف المحددة: بعد نهاية المحاضرة سيكون الطالب قادراً على ان :

1. يوضح دور الفنان في توجيه المجتمع نحو قيم السعادة.
2. يبين ماهي الغايات الاجتماعية .
3. يميز الغايات النفسية وكيفية ابرازها من قبل الفنان.
4. يشرح الدور الاخلاقي للفنان في ايجاد تحول روحاني في الانسان.

دور الفنان في توجيه المجتمع نحو قيم السعادة:

بما ان الانسان عاش حياته باحثاً عن السعادة ، فان الاخلاق كسلوك يمكنها ان تقدم السعادة كغاية بشرية كما اشار الى ذلك الكثير من الفلاسفة امثال افلاطون وسقراط وارسطو وصولاً الى الفلاسفة الاسلاميين والمعاصرين. **والسؤال هنا هل للفنان دور اخلاقي في تحقيق ما تصبو اليه المجتمعات البشرية افراداً وجماعات من تحقيق قيم السعادة ؟ او بمعنى اخر كيف يوظف الفنان ما يمتلكه من امكانيات عقلية وادائية ليقرب بالانسان المتلقي الى غايته المنشودة وهي السعادة (في اطار اخلاقي مجتمعي) ؟ والاجابة على هذه التساؤلات تكمن في تركيز نتاجات الفنان على النقاط التالية:**

1. الغايات الاجتماعية:

هنالك غايات اجتماعية ينشدها الناس ليعيشوا في مجتمعات مؤسسة على الحياة الحرة الكريمة ، وهنا يكون للفنان وما يمتلكه من خيال خصب ومهارة ادائية لترجمة ما يجول في مخيلته الى نتاجات مادية محسوسة ، ولكن ما هي الغايات الاجتماعية ؟ إن الغايات الاجتماعية متعددة، واهم تلك الغايات هي: النظم، الأمن، الرفاه، العدالة، الحرية. فأول وظيفة للحياة الأخلاقية هي توفير هذه الغايات الاجتماعية الخمس.

2. الغايات النفسانية:

ان الإنسان الذي يعيش حياة أخلاقية يختلف من الناحية النفسانية عن الإنسان الذي لا يعيش هذه الحياة الأخلاقية. وبالنسبة لعدد هذه الغايات النفسانية فثمة خلاف بين علماء النفس، ولكنهم متفقون على غايات أربع على الأقل وهي : **السكينة ، البهجة ، رضا الباطن ، إيجاد معنى للحياة .** فالإنسان الذي يعيش الحياة الأخلاقية ، يشعر بسكينة أكثر في باطنه ويعيش البهجة ورضا الباطن ومعنى للحياة أكثر. وهنا ايضا يأتي الدور البارز للفنان الملتزم اخلاقيا بتحويل نتاجاته الفنية نحو هذه الغايات المهمة.

3. إيجاد تحوُّل روحاني في الإنسان:

الوظيفة الثالثة والتي يمكن للفنان ان يقوم بلعب دوراً مهماً في اشاعتها هي **إيجاد تحوُّلاً روحانياً في المحتوى الداخلي للإنسان ، والتحوُّل الروحاني** شيء أعلى من السكينة ، والبهجة ، ورضا الباطن ، وإيجاد المعنى للحياة . المراد من التحوُّل الروحاني أنّ الإنسان يتبدل من حالته الفعلية إلى إنسان آخر، وهو نوع من تبدل الحالة للشخص بحيث يشعر تدريجياً باختلاف رغباته وميوله ، فعندما تقوم بعمل أخلاقي كالصدقة مثلاً ، فالوظيفة الأولى الاجتماعية هي توفير بعض الغايات الاجتماعية ، مثلاً تساهم في إيجاد الرفاه أو الأمن النفسي للطرف المقابل ، و لها وظيفة للمتصدق أيضاً ، وهي أن يشعر بالرضا والهدوء النفسي ، بحيث لو قام بطرد ذلك الفقير فلن يشعر بمثل هذا الهدوء والراحة بل سيكون التوتر والاضطراب هو ما يميز حالته ، اي ان هذا العمل يوجد في النفس نوعاً من الرضا الباطني . ولكن ثمة وظيفة اخرى (وهي بيت النقاش)، وهي الشعور تدريجياً بضمور الحب للمال، وهذا تحوُّل روحاني في الفرد، بحيث إنه يشعر تدريجياً بأنّ علاقته بالدنيا والماديات ، أي الثروة ، والسلطة ، والشهرة ، والجاه والمقام ، والحيثية الاجتماعية ، ستقل وتذبل في نفسه. وعندما يشعر الإنسان بقلّة العلاقة والميل نحو هذه الأمور، فهذا يعني حدوث نوع من التحوُّل المعنوي والروحي في هذا الشخص، وهذا التحوُّل يجعل من الفرد أكبر وأنضج من السابق.



التقويم

1. وضح دور الفنان في توجيه المجتمع نحو قيم السعادة؟
 2. بين ماهي الغايات الاجتماعية ؟
 3. ميز الغايات النفسية وكيفية ابرازها من قبل الفنان؟
- اشرح الدور الاخلاقي للفنان في ايجاد تحول روحياني في الانسان؟

اخلاقيات ممارسة المهن الزراعية (خاصة بالاقسام الزراعية)

الوحدة (23) - أخلاقيات المهنة فى المجال الزراعى

الاهداف المحددة: سيكون الطالب بعد نهاية المحاضرة قادراً على أن:

1. يبين المقصود من المحافظة على المصادر الطبيعية للإنتاج الزراعى.
2. يوضح مدى الحاجة الى أخلاقيات المهنة فى حماية الثروة الحيوانية والإنتاج الحيوانى.
3. يشرح الاسباب وراء الاضرار بعملية انتاج الاعلاف.
4. يذكر كيفية الالتزام بالجانب الأخلاقى المهنى يمنع انتشار الأمراض المعدية والوبائية بين الحيوانات.
5. يحدد السبيل الامثل لتطبيق شروط ذبح الحيوانات وتجارة اللحوم.

اولاً. أخلاقيات المهنة فى القطاع الزراعى: من أهم أخلاقيات المهنة فى المجال الزراعى المحافظة على المصادر الطبيعية للإنتاج الزراعى. ويقصد بالمحافظة على المصادر الطبيعية للإنتاج الزراعى المحافظة على الأرض والمياه ، باعتبارهما أهم مدخلات الإنتاج الزراعى ، حيث تعتبر المياه الشريان الرئيسى للزراعة (أخلاقيات المهنة فى المجال الزراعى ، 2019، موقع الانترنت).

ثانياً. حماية الثروة الحيوانية والإنتاج الحيوانى:

ان جوانب أخلاق المهنة فى مجال المحافظة على الثروة الحيوانية ، وما يترتب عليها من أنشطة ، تكون متعددة المناحى ، كثيرة الأشكال . حيث يمارسها المنتجون والبيطريون ، والعاملون فى الحجر الصحى البيطرى ، والمستوردون للحيوانات الحية والحيوانات المذبوحة ، واللحوم المصنعة ، وما يجب أن يراعى من المحافظة على أخلاقيات معينة ، من الصعب مراقبتها ، أو التحكم فيها ، من خلال القوانين . فما أكثر القوانين التى سنت فى مجال الثروة الحيوانية ، ولكن تطبيقها يحتاج إلى الالتزام بالقيم والأخلاق ، وأن يكون المحرك لمن يقوم على هذه الأمور هو أخلاق المهنة التى تضبط الأفعال ، وتكون من وراء المراقبة.

1. انتاج الاعلاف : نقصد بمواد العلف الخام : كل مادة لم يدخلها خلط ، وتستعمل فى تغذية

الحيوان أو الدواجن ، سواء أكانت من مصدر نباتى أم حيوانى ، أو إضافات من المواد المعدنية

والفيتامينات والمضادات الحيوية . وهناك مواصفات قياسية لمواد العلف ، والنسب المسموح بها ، من كل مكون من مكونات العلف. هذا بالإضافة إلى كيفية الرقابة على الأعلاف الموجودة في السوق. الى جانب دخول مكونات غير مسموح بها ، في علائق الحيوانات والدواجن ، مثل بعض الهرمونات التي تضر بصحة الإنسان ، أو إضافة بعض مخلفات الحيوانات بتركيزات عالية ، أدت إلى انتشار بعض الأمراض بين الحيوانات ، مثل مرض جنون البقر . ورغم وجود القوانين التي تجرم من يقوم بإضافة هذه المركبات الضارة ، زاد انتشار الأمراض المرتبطة بتلك الإضافات ، حتى في البلاد المتقدمة . فقد قامت نسبة ، غير ملتزمة بالأمانة ، بإضافة تلك الهرمونات ومخلفات الحيوانات.

وإذا نظرنا إلى كيفية فحص الأعلاف الناتجة ، حتى نتأكد من سلامتها ، فإنها تحتاج إلى وسائل تحليل معقدة ، وتكنولوجيا عالية ؛ فمثلاً تركيز الهرمونات هي أجزاء في المليون ، ومن الصعب الكشف عنها فما لم تحكمها أخلاقيات عالية ، تحول دون إضافة تلك المركبات ، فإنه من الصعب التأكد من خلو العلائق من تلك المركبات الضارة ، بالإضافة إلى ارتفاع تكاليف الكشف عنها ، وقد يكون الجهل بأضرار هذه المركبات هو السبب في الاستهانة بالالتزام بعدم إضافتها في العلائق ، ولذا يجب التنوعية أولاً ، ثم التربية على أخلاق مهنة عالية الجودة.

2. منع انتشار الأمراض المعدية والوبائية بين الحيوانات:

حددت القوانين الأمراض المعدية والوبائية ، التي تصيب الحيوانات ، وهي تتجاوز الستين مرضاً ، هذه الأمراض تسبب الضرر للإنسان ، أو للحيوانات ، ولذلك فإن مجموعة هذه القوانين والقرارات للكشف عن هذه الأمراض وتشخيصها ، وكيفية الوقاية منها ، ومنع انتشارها كثيرة ومتنوعة.

لكن السؤال الذي يطرح نفسه : هل كل هذه القوانين، بتفصيلاتها الدقيقة ، والجزاءات الرادعة على من يخالفها ، منعت انتشار هذه الأمراض ؟ نقول إنها قد تكون قللت من انتشارها ، لكنها لم تمنع تقشي هذه الأمراض ، ويرجع ذلك إلى قلة الالتزام بالجانب الأخلاقي المهني ، الذي يجب أن يكون داخل كيان كل شخص ، يؤدي دوراً في أي مرحلة من مراحل منع انتشار المرض ، من بداية التطعيم ، الذي يجب أن يتم بطعم سليم محفوظ بطريقة سليمة ، وأن يعطى بجرعة مضبوطة ، تناسب عمر الحيوان ، وأن يتم ذلك بواسطة فني متخصص وماهر ، حتى بقية الخطوات ، من تشخيص للمرض في عينة من الحيوانات ، والالتزام بفحص الكل ، ولا يكتفى بفحص بعض الحيوانات المتاحة فقط ... الخ . ولا ننسى

الحجر البيطرى ، ودوره المهم ، فى حماية الحيوانات من الأمراض ، التى تأتى من الخارج ، مع الحيوانات المستوردة . فمن الذى يقف حارسا أميناً على ذلك كله ، إلا الإنسان الذى يحمل بداخله أمانة أخلاقية ، تدفعه إلى التفانى فى عمله ، والمحافظة على أمانة المهنة ؟

3. ذبح الحيوانات وتجارة اللحوم : هناك الكثير من القوانين التى حددت الشروط الواجب الالتزام بها ، فى عملية ذبح الحيوانات وتجارة اللحوم ، حيث تشمل جميع المراحل التى تمر بها عملية ذبح الحيوانات من (نقل الحيوان الى المجزرة ، الاعداد للذبح ، الكشف البيطري الصحي ، نوع الحيوان المراد ذبحه ، الخطوات الفنية للذبح ، خروج اللحوم الى القصابين او محلات السوبر ماركة ، طريقة حفظه فى الثلاجات وفق المدة المسموح بها للحفظ) . وكذلك حددت العقوبة للمخالفين هذه الشروط .

ان السبيل الامثل لتطبيق شروط ذبح الحيوانات وتجارة اللحوم ، هو بالالتزام جميع من يقوم بتلك العملية بأخلاقيات المهنة ، من حيث الصدق والامانة والدقة ... الخ ، وبالتالي تقل المخالفات الغير اخلاقية لهذه العملية مثل (ذبح الحيوانات غير مصرح بذبحها ، الذبح خارج المجازر ، تزوير الاختام الخاصة باللحوم) .

ومن هذا نستنتج ان اخلاقيات المهنة فى المجال الزراعي تمثل العمود الفقري للانتاج الزراعي وكافة الصناعات التى تعتمد عليها ، ان كثرت القوانين والتعليمات والقرارات ليس لها فائدة ، بدون الالتزام بالاخلاق الحميدة مثل (الامانة والصدق والنزاهة واتقان العمل .. الخ) ، كما ان ضعف الاقتناع بان الله سبحانه وتعالى حيث يراقب اعمالنا ، وما ستلحقه هذه الاعمال الغير اخلاقية من ضرر بالناس سنحاسب عليها ، كما ان الكسب بالطرق الغير مشروعة ، كالغش ، والتدليس ، لا يمكن أن يبارك بها الله تعالى .

التقويم

- بين المقصود من المحافظة على المصادر الطبيعية للإنتاج الزراعى؟
- وضح مدى الحاجة الى أخلاقيات المهنة فى حماية الثروة الحيوانية والإنتاج الحيوانى؟
- اشرح الاسباب وراء الاضرار بعملية انتاج الاعلاف؟
- اذكر كيفية الالتزام بالجانب الأخلاقى المهني يمنع انتشار الأمراض المعدية والوبائية بين الحيوانات؟
- حدد السبيل الامثل لتطبيق شروط ذبح الحيوانات وتجارة اللحوم؟

الوحدة (24) - خصائص التقني الزراعي و اخلاقيات علاقاته المهنية

الاهداف المحددة: سيكون الطالب بعد نهاية المحاضرة قادراً على أن :

1. يوضح خصائص وصفات التقني الزراعي.
2. يبين طبيعة علاقة التقني الزراعي بذاته.
3. يذكر طبيعة علاقة التقني الزراعي بزملاء العمل.
4. يشرح علاقة التقني الزراعي بالمؤسسة التي يعمل بها.
5. يوضح طبيعة علاقة التقني الزراعي بطالب الخدمة الزراعية.
6. يبين شكل العلاقة بين التقني الزراعي بعمله الزراعي.
7. يذكر نوع علاقة التقني الزراعي بالجمعية الزراعية المنتسب اليها.
8. يفسر شكل علاقة التقني الزراعي بالمجتمع .
9. يبين علاقة التقني الزراعي بالقوانين والتشريعات والانظمة.
10. يوضح علاقة التقني الزراعي بقوانين العمل والعمال .

اولاً. خصائص وصفات التقني الزراعي:

يتمتع التقني الزراعي بعدد من الخصائص والصفات ، تاتي في مقدمتها المقدرة والامكانية في التعامل مع العلوم والمهارات الحديثة ، اضافةً للخبرة في ادارة المزارع والغابات وحقول الحيوانات والمناحل لغرض انتاج العسل ... الخ. كما يتصف التقني الزراعي بانه على دراية ومعرفة بالانظمة والقوانين التي تنظم ممارسة مهنته. والاطلاع على ابرز المستجدات في مجال اختصاصه من خلال التعليم الذاتي وحضور الدورات التأهيلية والمؤتمرات العلمية ، وهي من الامور الضرورية لتطوير الكادر التقني الزراعي.

ثانياً. اخلاقيات علاقات التقني الزراعي المهنية:

1. علاقة التقني الزراعي بذاته :

ان تكون طبيعة هذه العلاقة مبنية على القيم والمبادئ الايجابية ، بمعنى ان يكون على دراية تامه باخلاقات مهنته الزراعية ويقدر قيمها، ويعتز ويفتخر بها ، ويتحلى بالصدق ، الاخلاص ، الامانة ، والنزاهة في ممارستها ، مع المحافظة على كرامته والعمل على تطوير ذاته مهنيًا وعلمياً بشكل متواصل، الى جانب التعامل الانساني مع جميع افراد العمل واحترام حقوقهم وواجباتهم ، والمحافظة على اسرار العمل وتبليغ الجهة المسؤولة عن اي مخالفات قانونية او اخلاقية.

2. علاقة التقني الزراعي بزملاء العمل:

ان تكون طبيعة هذه العلاقة مبنية على التعاون المتبادل ، الفعال ، المنتج ، والمتواصل. من خلال (الاحترام المتبادل ، التنافس الشريف ، احترام الاراء) معهم ، وليس من خلال (الطعن ، التشهير، التنافس غير الشريف) معهم ، الى جانب ما يعزز هذه العلاقة بالالتزام ب (المعرفة والمعايير الزراعية في الاخلاقيات المهنية ، نقل الخبرة والمعرفة العلمية ، حقوق الملكية الفكرية بما يخص الافكار والمقترحات الزراعية).

3. علاقة التقني الزراعي بالمؤسسة التي يعمل بها:

ان تكون طبيعة هذه العلاقة مبنية على الثقة المتبادلة والعمل نحو التطوير والنجاح المتبادل باحترامه ل(عقد العمل ، قوانين وتعليمات المؤسسة ، وتوجيهات مديرها)، اضافةً الى المحافظة على (اسرار العمل ، سمعة المؤسسة ، قدرات وممتلكات وموارد المؤسسة)، الى جانب الصدق والاخلاص والامانة في العمل دون المنفعة الخاصة ، مع احترام الملكية الفكرية للمؤسسة ، والتعاون مع جميع العاملين وتزويدهم بالخبرات والمهارات المهنية ، اعتماد المعرفة والمعايير الزراعية في الاخلاقيات المهنية ، عدم مزاوله اي عمل خارجي دون علم المؤسسة.

4. علاقة التقني الزراعي بطالب الخدمة الزراعية:

ان تكون طبيعة هذه العلاقة مبنية على الثقة والصدق ، في تقديم افضل خدمة ممكنة ومميزة و واضحة لطالب الخدمة الزراعية ، وتتجسد هذه العلاقة بالتعامل الصادق والشفاف ، وبذل اقصى الجهود وتقدم افضل الخبرات في المجال الزراعي ، الى جانب تقديم الحلول المناسب فنياً واقتصادياً ، مع حفظ اسرار طالب الخدمة الزراعية ، و توشي الدقة والامانة في مجريات العمل الزراعي، وتقدم كافة الخدمات ضمن مجال التخصص الزراعي.

5. علاقة التقني الزراعي بعمله الزراعي:

ان تكون طبيعة هذه العلاقة مبنية على المعرفة العلمية ومعايير العمل الزراعي لانجاز الاعمال الزراعية المكلف بها ، والعمل باستثمار كل خبراته وقدراته الابداعية في ايجاد الحلول الزراعية ، الى جانب نقل المعرفة التقنية الزراعية العلمية وتوطينها ، مع مراعاة الدقة والموضوعية في اعمال الزراعية واحترام الملكية الفكرية للعاملين .

6. علاقة التقني الزراعي بالجمعية الزراعية المنتسب اليها:

هذه العلاقة تلعب دور فعال في تأهيل التقني الزراعي مهنيًا ، والتزامه بالممارسات الصحيحة للمهنة ، وتتعزيز العلاقة بتعرفه على قوانين وانظمة الجمعية والالتزام بها قولاً وفعالاً ، والمساهمة في دعم أنشطة الجمعية الزراعية المختلفة.

7. علاقة التقني الزراعي بالمجتمع :

يعزز التقني الزراعي علاقته بالمجتمع بالسعي لتوظيف خدماته الزراعية لخدمة المجتمع ورفاهيته ، والمشاركة الفعال في العمل الاجتماعي التطوعي، و دعم الجهود العلمية والثقافية والرياضية والفنية ، الى جانب نشر الوعي الزراعي في المجتمع من خلال استخدام كافة وسائل التواصل الاجتماعي ، مع مراعاة الاعراف والتقاليد الاجتماعية ، والالتزام بتشريعات حماية البيئة ، وانظام البيئي الطبيعي .

8. علاقة التقني الزراعي بالقوانين والتشريعات والانظمة:

ان تكون طبيعة هذه العلاقة مبنية على الالتزام بدستور وقوانين الدولة ، من خلال الالتزام بالتشريعات والانظمة التي تصدر وزارة الزراعة التي تتعلق باختصاص التقني الزراعي ، الى جانب توكي الامانة العلمية عند إبداء الرأي او تقديم اي استشارة زراعية ، مع تبليغ الجهات ذات العلاقة عن اي تجاوزات لهذه القوانين والتشريعات واحكام المهن الزراعية.

9. علاقة التقني الزراعي بقوانين العمل والعمال :

يعزز التقني الزراعي هذه العلاقة من خلال التزامة بكافة قوانين العمل والعمال ، مع مراعاة حقوق العاملين والسعي لتأهيل قدراتهم ومهاراتهم في المجال الزراعي ، الى جانب تعزيز جهودهم وتقديرها ، مع عدم استغلال العاملين وتشغيل من هو ضمن السن القانوني للعمل ، اضافةً الى الاهتمام بالعاملين وتشجيعهم على السلوكيات الاخلاقية في المهنة ، خلال تطوير كفاءاتهم من الارتقاء بمستوياتهم التقنية والمهنية .

التقويم

- وضح خصائص وصفات التقني الزراعي؟
- بين طبيعة علاقة التقني الزراعي بذاته؟
- اذكر طبيعة علاقة التقني الزراعي بزملاء العمل؟
- اشرح علاقة التقني الزراعي بالمؤسسة التي يعمل بها؟
- وضح طبيعة علاقة التقني الزراعي بطالب الخدمة الزراعية؟
- بين شكل العلاقة بين التقني الزراعي بعمله الزراعي.
- اذكر نوع علاقة التقني الزراعي بالجمعية الزراعية المنتسب اليها؟
- فسر شكل علاقة التقني الزراعي بالمجتمع؟
- بين علاقة التقني الزراعي بالقوانين والتشريعات والانظمة؟
- وضح علاقة التقني الزراعي بقوانين العمل والعمال؟

الوحدة (25) - الواجبات الاخلاقية للتقني الزراعي / قسم الانتاج النباتي

الاهداف المحددة: سيكون الطالب بعد نهاية المحاضرة قادراً على أن :

1. يبين طبيعية واجبات التقني الزراعي / قسم الانتاج النباتي.
2. يشرح الواجبات الاخلاقية للتقني الزراعي في مجال إدارة التشجير والتجميل.
3. يوضح الواجبات الاخلاقية للتقني الزراعي في إدارة تشغيل وصيانة الحدائق.
4. يعدد الواجبات الاخلاقية للتقني الزراعي في إدارة المشاتل.
5. يذكر الواجبات الاخلاقية للتقني الزراعي في مجال المشاريع الزراعية المنفذة بواسطة المقاولين والمستثمرين.
6. يشرح الاساسيات الاخلاقية للتقني الزراعي في مجال تربية النحل وادارة المناحل.

اولاً. واجبات التقني الزراعي / قسم الانتاج النباتي:

أن الأعمال التي يقوم بها التقني الزراعي / قسم الانتاج النباتي عديدة ومتنوعة ومنتشعبة وتحتاج إلى الإلمام بالكثير من الخبرات والمهارات التقنية. فهو احد الملاكات تقنية التي تلم بالمعارف الفنية في مجالات تربية (تحسين النبات ، انتاج المحاصيل الحقلية ، مقاومة الامراض النباتية والادغال ، ادارة المناحل ، ادارة الحقول الزراعية وتوفير مستلزماتها، وادارة مختبرات سايلوات الحبوب وكيفية تدريجها)(معهد التقني الصويرة، 2019، موقع الانترنت).

ثانياً. الواجبات الاخلاقية للتقني الزراعي / قسم الانتاج النباتي:

ومن ابرز واجبات التقني الزراعي/ قسم الانتاج النباتي التي ستطرح في هذا الفصل هي في المجال : (التشجير والتجميل ، تشغيل وصيانة الحدائق ، المشاتل ، تربية النحل وادارة المناحل ، المشاريع الزراعية المنفذة بواسطة المقاولين والمستثمرين) والتي تمثل اعمال اخلاقية الواجب الالتزام بها(وكالة الوزارة للشئون الفنية، 2019، موقع الانترنت).

1. الواجبات الاخلاقية للتقني الزراعي في إدارة التشجير والتجميل:

على التقني الزراعي ان يمارس واجباته في إدارة التشجير والتجميل من خلال الالتزام باخلاقيات المعايير المهنة الزراعية ، التي تتمثل بالأعمال التالية:

- متابعة تنفيذ الأعمال الزراعية المختلفة وهي: (التقليم والقص والتشكيل ، الري ، التسميد ، مكافحة الآفات الحشرية والمرضية ، العزيق والتعشيب ، الترقيع ، تسنيد وتدعيم الأشجار ، عمليات غسيل التربة والنباتات).
- متابعة العمال أثناء صيانة المسطحات الخضراء (ري ، إزالة حشائش ، حدية المسطح الأخضر ، تهوية المسطح ، تجديد المسطح الأخضر ، التسميد ، مكافحة الآفات الحشرية والمرضية).
- متابعة العمال أثناء صيانة النخيل (الري ، عملية التغيير للنخيل ، حماية الفسائل وتكريب النخيل حديث الزراعة ، تقليم وتشذيب النخيل ، تلقيح النخيل ، تقويس النخيل ، تعديل النخيل المعوج ، تسميد النخيل ، مكافحة الآفات الحشرية والمرضية).
- إيجاد حصر لأعداد ونوعيات الأشجار والنباتات المزروعة داخل المدن (على الأرصفة ، في الجزر الوسطية، الحدائق ،...الخ).
- تدريب العمال على الأعمال الزراعية المختلفة في مواقع العمل.

2. الواجبات الاخلاقية للتقني الزراعي في إدارة تشغيل وصيانة الحدائق:

على التقني الزراعي ان يمارس واجباته في إدارة تشغيل وصيانة الحدائق من خلال الالتزام باخلاقيات المعايير المهنة الزراعية ، التي تتمثل بالأعمال التالية:

- متابعة العمال أثناء القيام بأعمال التشغيل والصيانة الزراعية المختلفة في الحدائق والمنتزهات العامة.
- متابعة العمال أثناء القيام بتكريب وصيانة ألعاب الأطفال.
- مراقبة العمال وتوزيع العمل عليهم.
- التأكد من سلامة شبكات الري الموجودة في الحديقة وعدم انسداد النقاطات إذا كان أسلوب الري بالتنقيط هو المعتمد.

- توجيه العمال لتنفيذ العمليات الزراعية الفنية من حيث القص والتقليم والتشذيب للأشجار والشجيرات والأسيجة.
- توزيع الأسمدة التي يحددها المهندس المشرف على النباتات في الحدائق والمنتزهات العامة.
- متابعة تنفيذ العمال لعمليات الرش لمكافحة الأمراض والحشرات الموجودة.
- متابعة تنفيذ عمليات العزيق والتعشيب.
- متابعة تشغيل ألعاب الأطفال الموجودة في الحدائق ومدى سلامتها ومطابقتها للشروط والمواصفات الفنية المعدة لها.
- مراقبة تنفيذ الأعمال المطلوبة من المقاولين والمتعهدين والمستثمرين ومدى التزامهم بالعقد الموقع معهم ومطابقتهم للشروط والمواصفات الفنية المشار إليها في العقد المبرم معهم.

3. الواجبات الاخلاقية للتقني الزراعي في إدارة المشاتل:

على التقني الزراعي ان يمارس واجباته في إدارة المشاتل من خلال الالتزام باخلاقيات المعايير المهنة الزراعية ، التي تتمثل بالأعمال التالية:

- متابعة العمال وتوزيع العمل عليهم ومتابعة أدائهم.
- متابعة عمليات تنظيف المشتل من البقايا النباتية والترابية ومخلفات التشتيل والغرس.
- تنفيذ جميع الأعمال الزراعية في مشتل البلدية تحت إشراف ومتابعة المهندس الزراعي والتي تشمل:(عمليات زراعة البذور أو الفسائل وتفريد الشتلات والري وإعداد منابت البذور ثم الخلط والتعبئة بالأكياس أو الأحواض بعد تعقيمها من الأمراض ووقايتها من الإصابات المرضية والنقل والتدوير وإنتاج البذور والتسميد والمكافحة للآفات الحشرية والمرضية التي تعوق نمو الشتلات).

4. الواجبات الاخلاقية للتقني الزراعي في مجال المشاريع الزراعية المنفذة بواسطة المقاولين والمستثمرين: على التقني الزراعي ان يمارس واجباته في مجال المشاريع الزراعية المنفذة بواسطة المقاولين والمستثمرين من خلال الالتزام باخلاقيات المعايير المهنة الزراعية ، التي تتمثل بالأعمال التالية:

- الاطلاع على وثائق المشروع الزراعي ودراستها للعمل بموجبها .
- الإطلاع على جميع التعاميم الصادرة والتقييد بها .
- توجيه العاملين من قبل المقاول خلال مراحل التنفيذ المختلفة .
- مراقبة المواد والأعمال التي يجري تنفيذها في الموقع والتأكد من مطابقتها للمواصفات.
- حصر التوريدات اليومية للموقع .
- معاونه المهندس الزراعي في تسليم موقع المشروع للمقاول .
- معاونة المهندس الزراعي في مراقبة معدات المقاول .
- معاونه المهندس الزراعي بفتح الملفات اللازمة لحفظ وثائق المشروع.
- التأكد من مطابقة المواد الموردة للموقع للعينات المعتمدة والتحقق من سلامة تخزينها.
- حصر الأعمال المنفذة يومياً .
- إعداد التقرير اليومي مع إيضاح جميع الملاحظات أو أية مخالفات أثناء التنفيذ .
- الاشتراك مع المقاول في أخذ العينات وإجراء الاختبارات عليها .
- الإشراف والتدقيق على العمليات الزراعية التي يجري تنفيذها بالموقع والتأكد من مطابقتها للشروط والمواصفات .
- التعاون مع المهندس الزراعي والتقييد بتعليماته وتوجيهاته خلال مراحل التنفيذ والتنسيق معه في كافة الأمور .
- إبلاغ المهندس الزراعي بأي مخالفات أو عيوب يراها أثناء التنفيذ والتأكد من تلافي المقاول لجميع الملاحظات .

5. الاساسيات الاخلاقية للتقني الزراعي في مجال تربية النحل وادارة المناحل:

اعتماداً على احدى الدراسات العلمية الميدانية على بعض المناحل ، وهي دراسة يعقوب عام (2008) ، التي هدفت الى التعرف على الاسباب الرئيسية التي تقف وراء تضرر تربية النحل في سورية ، واعتمدت الدراسة على المشاهدات الحقلية الموثقة، ونبين ادناه اهم

الاساسيات الاخلاقية في تربية النحل ، حيث تم ويتصرف الى تحويل الاسباب التي توصلت اليها الدراسة الى اجراءات مهنية اخلاقية ، يجب اعتمادها في تربية النحل تربية نموذجية صحيحة (يعقوب،2008، موقع النحلة):

1. ان يكون عدد المناحل يتناسب وسعة المنطقة الجغرافية ، اي عدم تكديس المناحل.
2. توفير مراعي للنحل خاصة، وبمساحات مناسبة لعدد المناحل ، مع ابعاد الحيوانات الاخرى عن هذه المراعي.
3. الاخذ بالحسبان المسافة النظامية المطلوبة بين الخلايا.
4. المحافظة على المناحل من شدة حرارة الشمس ، بتوفير مظلات خاصة بذلك.
5. وقاية خلايا النحل من ظاهرة التوهان ، من خلال ابعاد المنحل من كافة العوامل التي تؤدي الى هذه الظاهرة ، كابعادها عن خطوط الكهرباء ذات الضغط العالي ، وكذلك محطات بت الهواتف المحمولة ، وعدم وضعها وسط النباتات التي وجد انها تؤثر على مناعة النحل وقدرته على مواجهة الامراض.
6. توفير الماء الصالحة للنحل ، وعدم الاعتماد على المستنقعات المتسخة.
7. الاهتمام بالكشف وعملية تقسيم خلايا النحل .
8. الاهتمام بنوعية الشمع لخلايا النحل.
9. الاهتمام بنقل الخلايا ، من خلال استخدام حوامل خاصة ، مع وضعها على الارض مباشرة.
10. وقاية المناحل من جميع انواع المبيدات الزراعية ، والطيور والحشرات الضارة.

التقويم

- بين طبيعية واجبات التقني الزراعي / قسم الانتاج النباتي؟
- اشرح الواجبات الاخلاقية للتقني الزراعي في مجال إدارة التشجير والتجميل؟
- وضح الواجبات الاخلاقية للتقني الزراعي في إدارة تشغيل وصيانة الحدائق؟
- عدد الواجبات الاخلاقية للتقني الزراعي في إدارة المشاتل؟
- اذكر الواجبات الاخلاقية للتقني الزراعي في مجال المشاريع الزراعية المنفذة بواسطة المستثمرين؟
- اشرح الاساسيات الاخلاقية للتقني الزراعي في مجال تربية النحل وادارة المناحل؟

الوحدة (26) - اخلاقيات مهنة التعليم والتدريب

الاهداف المحددة: سيكون الطالب بعد نهاية المحاضرة قادراً على أن:

1. يذكر اهمية اخلاقية مهنة التعليم.
2. يعرف اخلاقيات مهنة التعليم.
3. يوضح مستوى فاعلية الأداء التعليمي المطلوبة.
4. يبين بعض الممارسات غير الاخلاقية لمهنة التدريس والتدريب.
5. يعدد المردودات الايجابية للالتزام بأخلاقيات مهنة التدريس والتدريب.

اولاً. أهمية اخلاقيات مهنة التعليم:

لقد حظي موضوع أخلاقيات التعليم باهتمام متزايد من الباحثين في السنوات الأخيرة، لأنه يمثل عنصراً أساسياً وفعالاً في تحسين مخرجات المؤسسة التعليمية وتطويرها، وخلق وعي عام بالأبعاد الخلقية لسلوك الكادر التدريسي والتدريبي. تبرز أهمية اخلاقيات مهنة التعليم ، كون التعرف على اخلاقيات المهنة تمكن الكوادر التدريسية من الالتزام بالسلوك الاخلاقي أثناء أدائه واجباتهم، ويمكنهم من الابتعاد عن ذلك اللاخلكي.

ثانياً. مفهوم أخلاقيات مهنة التعليم : عرف مفهوم اخلاقيات التعليم على انه:

- سلوكيات فاضلة وسجايا حميدة التي يتعين على التدريسي أن يتحلى بها فكراً وتطبيقاً .
- صفات وسجايا حميدة يتحلى بها أعضاء هيئة التدريس فكراً وتطبيقاً (القرشي، 2015، ص223).

ثالثاً. بينت الدراسات العلمية مستوى فاعلية الأداء التعليمي المطلوبة - كما هو معبر عنها في سلوك التدريسي والمدرّب التقني هي (الحوراني وطناش ، 2007 ، ص365):

1. ان يحرص على تطوير نفسه علمياً ومهنياً في مجال اختصاصه.
2. يأخذ بالاعتبار حضور الطلبة عند وضع الدرجة النهائية.
3. ان تتخلل المحاضرة النكات الموجهة لاستثارة الدافعية وتبديد الملل.
4. يحرص على أن يعامل الطلبة جميعهم وفق المعايير والمتطلبات نفسها.
5. إعلام الطلبة عن ساعات وجوده في المختبر او الورشة.
6. يتم اعداد خطة المادة الدراسية والتدريبية قبل اليوم الدراسي الأول.
7. يتجنب نقد زميل له أو إعطاء ملاحظات سلبية عنه أمام الطلبة.
8. يقدم نصائح مهنية أو أكاديمية للطلبة حينما يسألون عنها.
9. يعبر عن مواقف إيجابية تجاه عملية التدريس والتدريب.
10. يحرص على القيام بأبحاث تتعلق بمجال تخصصه.

رابعاً. بينما حددت الدراسات بعض الممارسات غير الأخلاقية للكادر التدريسي والتدريبي الأكثر خطورة وهي (العززي ،2016، ص507):

1. تدريس او تدريب مواد غير متمكن منها علمياً بشكل تام.
2. التدريس او التدريب من غير تحضير مسبق ومناسب.
3. عدم الالتزام بساعات وجوده المكتبية المخصصة لمراجعة الطلبة.
4. قبول الأعذار من الطلبة من عدم حضور المحاضرة وخاصة الرياضيين.
5. استعمال قاعة او مختبر التدريب منتدى لمناقشات ليست من صلب المادة الدراسية.
6. إلزام الطلبة بشراء كتب من تأليف المدرب التقني نفسه.
7. استعمال موارد المؤسسة التعليمية للأغراض الشخصية.
8. الابتعاد عن مخطط المادة الدراسية.
9. رفض مناقشة نتائج الامتحانات العملية مع الطلبة.
10. انتقاد زملاء المهنة أمام الطلبة.
11. القيام بأعمال خارج المؤسسة التعليمية تؤثر على مهامه التعليمية.
12. التورط في علاقات عاطفية مع الطلبة.
13. استعمال أبحاث الطلبة منطلقاً لأبحاثه الشخصية دون توثيقها.

خامساً. المردودات الايجابية للالتزام بأخلاقيات مهنة التعليم :

- تسهم في تحسين المجتمع التعليمي.

- تقلل الممارسات غير العادلة بين افراده، ويجعلهم يتمتعون بتكافؤ الفرص.
- تجعل الأعمال تستند للأشخاص الأكثر كفاءة وعلماً.
- توجه الموارد لما هو أنفع لمجتمع المؤسسة التعليمية.
- تخلق البيئة المواتية لروح الفريق وزيادة الإنتاجية.
- تزيد ثقة الفرد بنفسه وبمؤسسته التعليمية ، مما يقلل حالات القلق والتوتر بين الأفراد .
- تحافظ على المؤسسة التعليمية من المخاطر تقليل المخالفات والمنازعات بين افرادها لانهم يتمسكون بالقانون الذي هو أولاً وأخيراً قيمة أخلاقية(وحدة ضمان الجودة، 2017،ص3).

سادساً. نشاط تدريبي : يدور حول بيان :

1. اهمية اخلاقية مهنة التعليم.
2. تعريف اخلاقيات مهنة التعليم.
3. مستوى فاعلية الأداء التعليمي المطلوبة.
4. الممارسات غير الاخلاقية لمهنة التدريس والتدريب.
5. المردودات الايجابية للالتزام بأخلاقيات مهنة التدريس والتدريب.

الوحدة (27) - المجالات الاخلاقية لمهنة التدريس والتدريب

الاهداف المحددة: سيكون الطالب بعد نهاية المحاضرة قادراً على أن:

- يشرح اخلاق المهنة في مجال التدريس والتدريب.
- يوضح اخلاق المهنة في مجال التقييم والامتحانات.
- يبين اخلاق المهنة في مجال الأنشطة والعلاقات الطلابية.
- يذكر اهم الجوانب ل اخلاق المهنة في مجال الإدارة.
- يوضح اخلاق المهنة في مجال للأعمال الإدارية والفنية.
- يشرح اخلاق المهنة في مجال البحث العلمي .

المجال الاول. أخلاق المهنة في مجال التدريس والتدريب

نبين ادناه عدد من اخلاقيات التدريس والتدريب، على التدريسي اوالمدرّب الالتزام بها وهي:

1. إتقان المادة التعليمية : ببذل قصارى جهده ليحقق ذلك.
2. التحضير الجيد : يشمل خطة الدرس واستخدام الوسائل التعليمية المساعدة، وتحديث دروسه بما يتوافق مع التطور العلمي لتخصصه.
3. معايير الجودة : أن يلتزم بالمعايير القياسية للجودة من حيث تحديد محتويات مادته العلمية وأساليبه التدريسية / التدريبية والأنشطة المصاحبة للدرس.
4. تعريف الطلبة بالمفردات الدراسية للمادة العملية وأهدافها ، نظام تدريسها ، نظام التقويم ونظام الامتحانات.
5. خلق أوسع الفرص للتعلم : من خلال:
 - الاستخدام الفعال لوقت الدرس.
 - تنمية قدرة الطالب على التفكير العلمي.
 - تنمية حب الاستطلاع وإثارة الأسئلة.
 - خلق جو تعليمي ديمقراطي على اساس مشاركة جميع الطلبة في المحاضرة .
 - تجنب التهديد والوعيد في المناقشة خلال الدرس.
 - أن يصمم خطة الدرس تتضمن كافة مكوناتها.
 - أن يتواصل مع أحدث أساليب التدريس /التدريب والتقويم لتعزيز قدرة الطالب على تعلم المعرفة، ويشارك بالدورات الخاصة بأساليب التدريس / التدريب في مجال تخصصه.

- يسمح بالمناقشة والاعتراض: الحوار البناء وأداب الحديث.
- يؤدي عمله بأمانة وإخلاص: تعزيز النمو المعرفي للطالب.
- يكون نموذجاً للقيم الديمقراطية في حرية (الفكر، الرأي، التعبير والمساواة)، وأن يسعى لتتميتها.

6. إتقان التدريس/ التدريب بأمانة : التعرف على طرق التدريس والوسائل والأدوات والأساليب لجعل درسه مشوقه ومثير ومفيد ، كون الطلبة أمانة لديه ويجب أن يحرص على هذه الأمانة من خلال تطويره لنفسه وقدراته ومهاراته.

7. توجيه الطلبة بشأن مصادر المعرفة : يجب أن لا يجعل المدرس نفسه كمصدر وحيداً للمعرفة بل عليه توجيه الطلبة الى مصادر المعرفة الاخرى ، وتنمية مبدأ الاعتماد على النفس لدى الطلبة . إن المدرس الذي يقدم كل الإجابات للطلبة دون مشقة منهم ودون أن يبذلوا أي مجهود فانه يسيئ لهم، حتى وإن نجحوا.

8. مراعاة الفروق الفردية بين الطلبة: بتنوع طرائق التدريس والاستفادة من الوسائل التعليمية المختلفة ومشاركة جميع الطلبة وتوجيه العناية للطلبة الاقل قدرة وكذلك الطلبة المتفوقين .

9. المتابعة الفعالة لأداء الطلبة ودرجاتهم الامتحانية: من اجل رفع مستواهم العلمي(العوبثاني، ب.ت ، ص15) (لجنة المصادقية والأخلاقيات ، 2009، ص3).

• نشاط تدريبي : يدور حول بيان :

1. اخلاقيات التدريس والتدريب الواجب الالتزام بها من التدريسي او المدرب.
2. كيفية خلق أوسع الفرص للتعلم والتدريب.

المجال الثاني. الأخلاق في التقييم والامتحانات

هناك مجموعة من الاخلاقيات المرتبطة بالتقييم والامتحانات ومن ابرزها:

1. **العناية بالتقييم المستمر للطلبة :** حسب النظام المحدد بتوصيف المقرر الدراسي المعتمد يؤدي ذلك بعناية بحيث تكون الدرجات التي يحددها عضو هيئة التدريس مبنية على عمل دقيق قام به ويستطيع الدفاع عنه.
 2. **توخي العدل والجودة في تصميم الامتحان :** المطلوب مهنيا هنا أن يعكس الامتحان ما تم تدريسه وما تم تحصيله وأن يفرز مستويات الطلبة بعدالة دون تشدد ودون تسبب أيضا . فالامتحان وسيلة لكي نقيس تقدم الطالب في الدراسة وليس وسيلة لإرهاب الطلبة أو الانتقام منهم وليس أيضا وسيلة لمنحهم درجات يحصلون بها على شهادات لا يستحقونها.
 3. **توخي الدقة والعدل والتأني في التصحيح :** يجب توخي الدقة التامة والعدل في أعمال التصحيح وإعطاء الدرجات ليحصل كل طالب على ما يستحقه . والأفضل مهنيا هو توزيع الدرجات أثناء تصميم الامتحان على أن يكون هذا التوزيع معلنا للطلبة ومكتوبا على ورقة الامتحان حتى يقرر الطالب كيف يوزع وقته وكيف يرتب إجاباته وفق تقديره هو لإمكاناته وفي ذلك عدل ومساواة وتكافؤ فرص بين الجميع، وهذه مسئولية مهنية.
 4. **منع الغش منعاً باتاً ومعاقبة حالات الغش.**
 5. **تنظيم الامتحانات بما يهيء الفرصة لتطبيق الحزم والعدل في نفس الوقت.**
 6. **أن يطلع الطالب على نتيجة التقييم الإجمالي لأعمال السنة قبل الامتحانات النهائية.**
 7. **مراعاة السرية التامة في جميع أعمال الامتحانات حتى إعلان النتائج :** هذا واجب مهني أصيل أولا لتكافؤ الفرص بين كل الطلاب وثانيا لتجنب التأثير الشخصي لاعتبارات غير موضوعية على أي من أعمال الامتحانات وثالثا لتجنب البلبلة المحتملة نتيجة تسرب النتائج قبل إعلانها أو تسرب تأثير قواعد الرأفة قبل أعمالها أو غير ذلك وبالتالي يتوافر الهدوء والسكينة للقاتمين على الامتحانات فيؤدون أعمالهم بكفاءة أعلى.
 8. **مراجعة النتائج حال وجود أي تظلم بكل جدية:** لما كان المبدأ المهني يقضي بتوخي الدقة والتزام العدل في كل أعمال الامتحانات كان من الطبيعي السماح بالتظلم من النتائج لعل هناك أخطاء مادية يجب تصحيحها مثل خطأ في نقل الدرجة ، او خطأ في تطبيق قواعد التصحيح. وتسمى كل هذه الأخطاء أخطاء مادية يجب تصحيحها وبالتالي هناك نظام لتلقي الشكاوي والتظلمات وفحص النتائج وتصحيح الأخطاء المادية التي يتم اكتشافها.
- (لجنة المصداقية والأخلاقيات ،2009، ص4).

- **نشاط تدريبي :** يدور حول بيان :
- الاخلاقيات المرتبطة بالتقييم والامتحانات.

المجال الثالث. أخلاق المهنة في الأنشطة والعلاقات مع الطلبة

هناك مجموعة من الاخلاقيات المرتبطة بالأنشطة والعلاقات مع الطلبة ومن ابرزها:

1. الالتزام بالمشاركة في أنشطة الطلبة باعتبارها جزءا من عمله وليس تفضلاً منه.
2. استخدام لغة مهذبة في التعامل مع الطلبة .
3. إعلام الطلبة الجدد بالأنشطة المختلفة والمتنوعة.
4. إكتشاف المواهب ورعايتها من خلال الإتحادات الطلابية.
5. التعرف على مشاكل الطلاب والعمل على حلها.
6. العمل على خلق روح الفريق والعمل الجماعي (لجنة المصداقية والأخلاقيات ،2009، ص7).

- نشاط تدريبي : يدور حول بيان :
- الاخلاقيات المرتبطة بالأنشطة والعلاقات مع الطلبة.

المجال الرابع.أخلاق المهنة في الإدارة

هناك مجموعة من الاخلاقيات المرتبطة باخلاق المهنة في الإدارة ومن ابرزها:

1. خلق المناخ العلمي والنفسي السليم للطلاب.
2. الاستخدام الرشيد للموارد والحفاظ على المال العام .
3. تنمية الصف الثاني بأمانة وإخلاص.
4. إعطاء النموذج في السلوك الشخصي لكل من حوله .
5. تطبيق القوانين بدقة مع مراعاة روح النص(وحدة ضمان الجودة، 2017،ص11).

- نشاط تدريبي : يدور حول بيان :
- الاخلاقيات المرتبطة باخلاق المهنة في الإدارة.

المجال الخامس. الأخلاق المهنية للأعمال الإدارية والفنية

هناك مجموعة من الاخلاقيات المرتبطة بالاعمال الادارية والفنية ومن ابرزها:

1. أن يؤدي بنفسه الواجبات المنوطة به بدقة وأمانة وذلك وفقا لما هو محدد بالقانون ولوائح العمل وعقود العمل الفردية والجماعية وأن ينجزها في الوقت المحدد.
2. أن يحافظ على مواعيد العمل وأن تتبع الإجراءات المقررة في حاله التغيب عن العمل أو مخالفة مواعيده.
3. أن يحافظ على ما في عهده من أدوات أو أجهزة أو مستندات أو أي أشياء أخرى وأن يقوم بجميع الأعمال اللازمة لسلامتها.
4. أن يحترم رؤساءه وزملاءه في العمل وأن يتعاون معهم بما يحقق مصلحة المؤسسة التي يعمل بها.
5. أن يحافظ على كرامه العمل وأن يسلك المسلك اللائق به.
6. أن يراعي النظم الموضوعة للمحافظة على سلامه المنشأة وأمنها.
7. أن يحافظ على أسرار العمل فلا يفشي المعلومات المتعلقة بالعمل متى كانت سرية بطبيعتها أو وفقا للتعليمات الكتابية.
8. أن يتبع النظم التي تضعها المؤسسة لتنمية وتطوير مهاراته وخبراته مهنيا وثقافيا أو لتأهيله للقيام بعمل يتفق مع التطور التقني في المؤسسة.
9. الحرص على الصالح العام في كل المسائل المهنية شاملا احترام الاختلاف والتنوع داخل المجتمع والدعوة لتكافؤ الفرص بين المستفيدين.
10. تقديم أفضل خدمة ممكنة في ضوء الإمكانيات المتاحة (ابو الخير، ب.ت، ص 21).

• نشاط تدريبي : يدور حول بيان :

• الاخلاقيات المرتبطة بالاعمال الادارية والفنية.

المجال السادس . أخلاقيات البحث العلمي

لمواكبة التطورات السريعة في كافة مجالات الحياة ، فلا بد من وضع ضوابط اخلاقية كي تجنبنا الاخطاء الأخلاقية المصاحبة لهذه التطورات ، والعلوم بمختلف اختصاصاتها اليوم ، هي بامس الحاجة الى ضوابط اخلاقية تحكم بحوثها العلمية نتيجة هذه التطورات المتسارعة ، كي توجهها نحو اهداف نافعه بعيدة كل البعد عن كل ما يمس انسانية البشر ، والرفق بالحيوان. من المعلوم أنه لا علم دون بحث علمي ، ولا بحث علمي بدون اخلاقيات تضمن مصداقيته ، والبحث العلمي يمثل جهداً منهجياً يهدف الى الوصول الى حقيقة علمية، من اجل خدمة البشر، فهو سلوك انساني يتسم بالتنظيم من اجل التعرف على صحة المعلومة أو الفرضية، من اجل ايجاد افضل السبل لحل مشكلات الفرد والمجتمع .

• أهداف إجراء البحوث في الاطار الاخلاقي:

هناك جملة اهداف لاجراء البحوث في الاطار الاخلاقي من ابرزها:

1. الاسهام في التنمية البشرية والمعرفية ، من اجل تحسين نوعية الحياة والمحافظة على الكرامة الانسانية.
2. الوقاية من الضرر المتوقعة حدوثها لافراد المجتمع.
3. ان تكون غاية البحث العلمي اخلاقية ، تتفق وسائله مع مبادئ الأخلاق.
4. ان لا تتعارض فرضيات ومخرجات البحث العلمي مع الاطار الاخلاقي ومبادئ حماية الانسان والمجتمع .
5. ان يتم اجراء البحث العلمي في ظل الاطار الاخلاقي ، اي البحث عن المعرفة وتجنب الضرر.
6. التحلي بالقيم الاخلاقية كالأمانة ، الصدق ، الشفافية ، العدل ، والاحترام المتبادل ، التي يتطلبها العمل كفريق واحد.
7. تعزيز اواصر الثقة المتبادلة بين الباحثين والمجتمع ، والثقة باجراءات ونتائج البحث العلمي(المركز القومي،2011،ص11).

• القيم الأخلاقية للبحث العلمي:

ومن ابرز القيم الأخلاقية للبحث العلمي هي:

1. **الحقيقة** : ان يكون هدف الباحث الوصول الحقائق بعد الفحص والتمحيص.
2. **الحرية** : اي اعتماد مبادئ حرية البحث مع الالتزام بالمحددات التي تتطلبها الاعتبارات الاجتماعية والاقتصادية.
3. **المسؤولية** : تحمل الباحث نتائج بحثه ، خاصة بتأثيراتها على صحة الانسان العقلية والبدنية.
4. **الامانة العلمي** : اي الصدق في اجراءات البحث ، كالاشارة الى مصادر معلومات البحث وفق المنهج العلمي وذكر معلومات المؤلفات بالكامل ، اضافة العدالة والدقة في تحليل بيانات البحث وعرض نتائجها بشكل كامل و واضح.
5. **التعاون** : اي تعزيز الثقة المتبادلة بين الباحثين في مجال تبادل المعلومات والخبرات .
6. **المهنية** : اي العمل وفق الاساليب المهنية الاخلاقية في البحث ، مع مواكبة التطورات في مجال الاختصاص لخدمة البحث العلمي.
7. **الموضوعية** : اي ألتزام الحياد و الابتعاد عن التحيز لفكرة معينة او اهمال حقائق تتعارض مع افكار البحث.
8. **التفكير**: اي يتسم التفكير العلمي للباحث ب(الملاحظة الحسية ، التخلي عن المعلومات السابقة ، الثقافة الواسعة ، نزاهة الباحث وسماتهالخ).
9. **التنظيم** : اي اعتماد المنهج العلمي في دراسة المشكلة ، وفرض الفروض ووضع البراهين بشكل منظم.
10. **الدقة** : ان تكون الدقة بشكل شامل لكل اجراءات البحث(المركز القومي،2011، ص14).

• اعداد البحث العلمي :

هناك جملة مسؤوليات يجب ان يلتزم بها الباحث في شأن البحث والتأليف العلمي ومن ابرزها:

1. توجيه البحوث لما يفيد المعرفة والمجتمع والإنسانية .
2. الأمانة العلمية في تنفيذ البحوث والمؤلفات فلا ينسب الباحث لنفسه إلا فكره وعمله فقط، يجب أن يكون مقدار الاستفادة من الآخرين معروفاً ومحدداً فنقتضى أخلاقية الأمانة العلمية توثيق المصدر بالدقة لتجنب التورط في منافيات أخلاقية.
3. في الاقتباس يجب أن يكون المصدر محدداً وواضحاً ومقدار الاقتباس مفهوماً بدون أي لبس أو غموض .

4. عدم بتر النصوص المنقولة بما يخل بقصد صاحبها سواء كان ذلك بقصد أو بغير قصد.
5. في البحوث المشتركة يجب توضيح أدوار المشتركين بدقة والابتعاد عن وضع الأسماء للمجاملة أو للمعاونة.
6. يجب جمع البيانات بعناية ودقة دون تحيز من جانب الباحث.
7. يجب تقديم البيانات في شكل واضح وكتابة البحث بتفاصيل كافية تمكن الباحثين من إعادة التجارب والتحقق من النتائج.
8. المحافظة على سرية البيانات ، خاصة ما يتعلق بالامور الشخصية او المالية او السلوكية.
9. يراعى ان تنسب المؤلفات الى اصحابها(العوبثاني، ب.ت ، ص15).

• **نشاط تدريبي : يدور حول بيان :**

1. أهداف إجراء البحوث في الاطار الاخلاقي.
2. القيم الأخلاقية للبحث العلمي.
3. المسؤوليات يجب ان يلتزم بها الباحث في شأن البحث والتأليف العلمي.

المصادر العربية:

- ابو الخير، محمد سعيد(ب.ت): **دليل أخلاقيات المهنة** ، كلية الاداب ، جامعة الزقازيق.
- اتحاد المهندسين العرب (2018) : **ميثاق أخلاق مهنة الهندسة** ، الهيئة العربية للتأهيل وإعتماد المهندسين.

- احمد ، حنان مرزوق حسين (2004) : فاعلية برنامج لتنمية بعض القيم لأخلاقية لأطفال الشوارع ، رسالة دكتوراه غير منشورة ، جامعة عين شمس ، مصر .
- إسماعيل، عز الدين(1974):*الأسس الجمالية في النقد العربي*، دار الفكر العربي، القاهرة.
- الأغا، وسماء حسن(2000):*الواقعية التجريدية في الرسم العراقي المعاصر*، دار الشؤون الثقافية العامة، بغداد.
- برت يلي، جان(1986):*بحث في علم الجمال ترجمة* : أنور عبد العزيز ، مراجعة نظمي لوفاء، الجامعة المستنصرية، المطبعة المصرية.
- بن دريب ، بندر بن عبدالرحمن (2016):*مقترح لتعزيز أخلاقيات الوظيفة العامة في القطاع العام بالمملكة العربية السعودية* ، المجلة العربية للعلوم ونشر الأبحاث ، المجلد الثاني، العدد 5 ، السعودية.
- تقرير منظمة الصحة العالمية(2001):*الصحة والتنمية المستدامة*، جنيف ، ص11.
- توماس، مونرو(1972):*التطور في الفنون*، ترجمة عبد العزيز توفيق جاويد (آخرون) الهيئة المصرية العامة للكتاب ، القاهرة.
- جاسم ، نبيل عبدالرزاق (2013) : *قواعد واخلاقيات ممارسة مهنة الهندسة* ، دار ومكتبة البصائر للنشر والتوزيع ، لبنان.
- الجريسي ، خالد بن عبدالرحمن (2012):*أخلاقيات الإدارة من المنظور الإسلامي والإداري* ، مكتبة الملك فهد الوطنية ، ط2 ، الرياض .
- جعفر ، نوري (ب.ت):*الفكر طبيعته وتطوره* ، منشورات مكتبة التحديد ، الباب الشرقي ، ط1، بغداد .
- حسن، حسن محمد(ب.ت):*مذاهب الفني المعاصر والرؤية التشكيلية للقرن العشرين*، دار الفكر العربي.
- حسن ، عبدالمهدي عبدالرضا(ب ت) : *قواعد الاخلاقيات المهنية للممرضين والممرضات والقابلات في العراق* ، موقع الانترنت.
www.uobabylon.edu.iq/eprints/pubdoc_10_6984_150.doc
- الحوراني ، غالب صالح ووطناش، سلامة يوسف (2007):*الأخلاقيات الأكاديمية للأستاذ الجامعي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الأردنية* ، مجلة دراسات ، العلوم التربوية ، المجلد(34) ، العدد (2) ، الاردن.

- الدراجي، جبار عبيد كاظم(2011): اخلاقيات العمل الإداري للمدراء في الوزارات العراقية من وجهة نظر الموظفين، أطروحة دكتوراه مقدمة الى جامعة سانت كليمنتس العالمية.
 - راجح ، أبو زيد (2017): الكود المصري لاخلاقيات وقواعد سلوكيات ممارسة مهنة الهندسة *ولائحة الجزاءات* ، اللجنة الدائمة للكود المصري ، مصر.
 - ربحي ، اسراء (2018) : مفهوم الرشوة ، موقع الانترنت . <https://mawdoo3.com>
 - رشاد ، عصام الدين محمد (2006) : أخلاقيات وآداب العمل في خطط التعليم الهندسي والتقني ، المؤتمر الدولي للتعليم الهندسي ، كلية الهندسة ، جامعة القصيم ، السعودية.
 - رياض، عبد الفتاح (1986): *التكوين في الفنون التشكيلية*، دار النهضة العربية، ط1، شارع عبد الخالق ثروت، مصر، القاهرة.
 - ريد، هوبرت (ب.ت): *معنى الفن*، ترجمة: سامي خشبة ، مراجعة مصطفى حبيب ، دار الشؤون الثقافية ، بغداد.
 - الصقال ، احمد هاشم (2010) : *ظاهرة الفساد الاداري هل اصبحت جزء من ثقافة المجتمع* ، مكتب المفتش العام ، وزارة التجارة ، العراق.
 - عاتي، عبير بنت محمد بن ربيع(2011): *أخلاقيات مهنة الإرشاد السياحي*، بحث تكميلي لنيل *درجة الماجستير في الثقافة الإسلامية*، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، السعودية.
 - العامري، صالح مهدي محسن والغالبي، طاهر محسن منصور(2005): *المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال: الأعمال والمجتمع*، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان.
 - العبيدي ، محمد(2009): *أثر البيئة الاجتماعية والموروث الحضاري في الأسلوب الفني ((بلاد النهرين انموذجاً))*، الحوار المتمدن، محور الادب والفن ، العدد: 2832.
- <http://www.ahewar.org/debat/show.art.asp?aid=192029>
- عبو، فرج(1982): *علم عناصر الفن*، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، جامعة بغداد، طبع في دار لين ، إيطاليا.
 - العجرش ، حيدر حاتم فالح (2014) : *دور الجامعة في تدريس اخلاقيات المهنة، كلية التربية الاساسية* ، جامعة بابل ، موقع الانترنت.
- http://www.uobabylon.edu.iq/uobColeges/service_showarticle.aspx?fid=11&pubid=6073

- عفيفي ، صديق محمد (2005) : *أخلاقيات المهنة لدى المعلم (دليل للتعليم)* ، جامعة الدول العربية ، المنظمة العربية للتنمية الادارية ، القاهرة.
- عماري ، احمد (2016) : *الغش حقيقته ومخاطره ، انواعه وسبل الوقاية منه* ، موقع الانترنت. <https://www.alukah.net/sharia/0/105840>
- العنزي ، عيد بن فراج الحسني(2016): *اخلاقيات السلوك المهني الأكاديمي في الجامعات الحكومية السعودية*، المجلة العلمية ، كلية التربية ، جامعة اسيوط ، المجلد (32) ، العدد(2) ج(2) ، مصر.
- العوبثاني ، سالم مبارك (ب. ت) : *اخلاقيات و اداب المهنة في الجامعات* ، كلية التربية – المكلا ، جامعة حضرموت ، اليمن.
- العيسي ، علي بن مسعود بن أحمد (2010): *تنمية القيم الأخلاقية لدى طلاب المرحلة المتوسطة من وجهة نظر معلمي التربية الاسلامية بمحافظة القنفذة ، رسالة ماجستير في التربية الاسلامية، كلية التربية ، جامعة ام القرى ، السعودية.*
- القرشي ،خلف سليم (2015): *تصور مقترح لميثاق أخلاقي للمعلم والمتعلم في المملكة العربية السعودية في ضوء الفكر التربوي*، مجلة الثقافة والتنمية، العدد (92) ، القاهرة.
- قسم الدراسات الاسلامية(2015) : *أخلاقيات المهنة 107 سلم الفصل الثاني*، منهاج دراسي ، كلية التربية ، جامعة الملك سعود.
- كامل ، هبة (2018) : *أخلاقيات العمل* . <https://mawdoo3.com/>
- لال، شار (ب.ت): *مبادئ علم الجمال*، ترجمة مصطفى ظاهر، دار إحياء.
- لجنة المصادقية والأخلاقيات (2009): *دليل أخلاقيات مهنة عضو هيئة التدريس* ، كلية التمريض ، جامعة المنصورة ، مصر.
- لويظة، دحيمان(2012): *تأثير أخلاقيات الإدارة على عملية توظيف الموارد البشرية في الجزائر*، *رسالة ماجستير مقدمة الى جامعة الجزائر*، كلية العلوم السياسية والإعلام، قسم العلوم السياسية والعلاقات الدولية، الجزائر.
- محمد ، فاطمة عبدالرقيب فاضل (2018) : *اخلاقيات العمل* ، مقرر دراسي ، شبكة الأكة ، جامعة الملك عبدالعزيز ، السعودية .
- محمد ، احمد (2018): *ما الفرق بين الهدية و الرشوة* . <https://mawdoo3.com/>

- المركز القومي لتنمية قدرات هيئة التدريس والقيادات (2011): *اخلاقيات البحث العلمي* ، سلسلة برامج ، مصر .
- محمود ، زكي نجيب(1982): *الشرق والفنان* ، دار العلم ، القاهرة.
- المركز القومي لتنمية قدرات هيئة التدريس والقيادات (2011) : *اخلاقيات واداب المهنة دليل المدرب* ، سلسلة برامج ، مصر .
- المركز القومي لتنمية قدرات هيئة التدريس والقيادات (2011) : *اخلاقيات البحث العلمي* ، سلسلة برامج ، مصر .
- مشعل ، طلال (2018): *ما أهمية الاخلاق* ، موقع الانترنت. <https://mawdoo3.com/>
- المشهراوي ، احمد حسين (2014) : دور أخلاقيات المهنة في تعزيز المسؤولية الاجتماعية في المستشفيات الحكومية الفلسطينية (مجمع الشفاء الطبي نموذجاً) ، رسالة ماجستير في برنامج القيادة والإدارة ، أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا بالمشاركة مع جامعة الأقصى، فلسطين.
- معهد التقني الصويرة (2019): *توصيف خريج قسم الانتاج النباتي* ، موقع الانترنت. <http://instituteofsuwaira.com/index.php?name=News&file=article&sid=80>
- المكتب الاقليمي لشرق المتوسط (2005): *الدستور الاسلامي العالمي للاخلاقيات الطبية والصحية* ، منظمة الصحة العالمية .
- المنظمة العالمية للملكية الفكرية (WIPO)(2019): *الملكية الفكرية* ، موقع الانترنت. <https://www.wipo.int/about-ip/ar/>
- موقع الانترنت (2019): *أخلاقيات المهنة فى المجال الزراعى* ، الموقع الانترنت. <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:h8qR4RHcgR8J:ecee.asu.edu.eg/hr/agriculture/ethics-job-agriculture4.html&hl=ar&gl=iq&strip=1&vwsr=0>
- نجيب ، صلاح (2016) : *الرشوة: أسبابها وعلاجها* ، موقع الانترنت . <https://www.alukah.net/sharia/0/104646/>
- الهيئة السعودية للتخصصات الصحية (2012) : *أخلاقيات الممارس الصحي*، الطبعة3، ص44.
- وحدة ضمان الجودة (2017): *دليل أخلاقيات المهنة* ، كلية اللغة العربية ، جامعة الازهر ، القاهرة.

• وزارة الصحة العراقية (2018): *مدونة اخلاقيات البحوث الطبية* ، المركز الوطني للتدريب والتنمية البشرية.

• وزارة الصحة العراقية (2017): *مبادئ الاخلاقيات الطبية في المؤسسات الصحية العراقية*.

• وكالة الوزارة للشئون الفنية(2019): *دليل المهام والأعمال الزراعية للمهندس الزراعي والفني الزراعي*، موقع الانترنت .

<https://www.google.com/search?source=hp&ei=p4NnXb2DAtL8kwX3yKGQAg&q=>

• ياغي ، محمد عبدالفتاح (2001) : *الأخلاقيات في الإدارة* ، مكتبة اليقظة للنشر والتوزيع ، عمان ، الاردن .

• يعقوب ، وفاء (2008): *أساسيات تربية النحل كأحد ركائز تطوير المهنة بالقطر العربي السوري* ،
<http://www.na7la.com/mmmms2.html#c>.موقع نحلة. *المؤتمر الثاني للنحالين السوريين*،

المصادر الاجنبية :

- Bithal P K. (2012): *Ethics in Medical writing*. Anesth Essays Res. Jul-Dec; 6(2): 113–114.
- Giangrande A. (1998): *Quality of health care: the responsibility of health care professionals in delivering high quality services*. Int J Artif Organs. Nov; 21(11):721-5.
- Hill, C.W. and McShane, S.L (2008): *Principles of management* (pp. 404-20). McGraw-Hill/Irwin.
- Ibrahim SA, Hassan MA, Hamouda SI, Abd Allah NM. (2017): *Effect of patients' rights training sessions for nurses on perceptions of nurses and patients*. Nurs Ethics. Nov; 24(7):856-867.
- International Committee of Medical Journal Editors (2008): *Uniform requirements for manuscript submitted to biomedical journals*: Updated October. ICMJE. Available from: <http://www.icmje.org>.
- Kreithner, Robert & kinicki, Angelo (2007): *Organizational Behavior*, McGraw – Hill, 7thed. New York, USA.
- Little F., Brown L., Grotowski M., Harris D. (2014): *Interprofessional Relationships in Healthcare Practice*. In: Higgs J., Croker A., Tasker D., Hummell J., Patton N. (eds) *Health Practice Relationships. Practice, Education, Work and Society*. SensePublishers, Rotterdam

- Lynoe N, Sandlund M, & Westberg K, Duchek M. (1998): *Informed consent in clinical training: patient experiences and motives for participating*. Med Educ. 32:465–71.
- Mallardi V. [The origin of informed consent] (2005): *Acta Otorhinolaryngol Ital*. Oct; 25(5):312-27.
- Markides M. (2001): *The importance of good communication between patient and health professionals*. J Pediatr Hematol Oncol. Oct; 33 Suppl 2:S123-5.
- Moriarty J. (2013): *Professional accountability in social care and health*, Journal of Interprofessional Care, 27:3, 279.
- Pescosolido, A.T (2001): **Informal leaders and the development of group efficacy**. *Small group research*, 32(1), pp.74-93.
- Picardi N. (2016): *Rules to be adopted for publishing a scientific paper*. Ann Ital Chir. 87:1-3.
- Rowe, M. (2015): *‘Exploring the characteristics of capable healthcare professionals’*, South African Journal of Physiotherapy 71(1), Art. 247, 6 pages.
- Sneddon LU, Halsey LG, Bury NR. (2017): *Considering aspects of the 3Rs principles within experimental animal biology*. J Exp Biol. Sep 1; 220(Pt 17):3007-3016.
- The Joint Commission. (2017): *National patient safety goals*. Available from: <https://www.jointcommission.org/>
- World Medical Association. (2013): *World Medical Association Declaration of Helsinki: ethical principles for medical research involving human subjects*. JAMA. Nov 27; 310(20):2191-4.
- World Intellectual Property Organization (WIPO) (2019): *What is Intellectual Property? Chemin des Colombettes P.O. Box 18 CH-1211 Geneva 20 Switzerland*.
https://wipo.int/edocs/pubdocs/en/intproperty/450/wipo_pub_450.pdf
- Ziv A, Wolpe PR, & Small SD, Glick S. (2006): *Simulation-based medical education: an ethical imperative*. Simul Healthc. Winter; 1(4):252-6.