

المحور الثالث: أخلاقيات المهنة والمدونة الأخلاقية

أولاً: أخلاقيات المهنة

1. تعريف أخلاقيات المهنة:

تعرف أخلاق المهنة بأنها مجموعة من المبادئ والمعايير التي تعد مرجعاً للسلوك المطلوب لأفراد المهنة الواحدة والتي يعتمد عليها المجتمع في تقييم أدائهم إيجاباً أو سلباً.

هي عبارة عن العديد من المبادئ والمعايير التي تدير سلوكيات وأداء الموظف وزملاء العمل في العمل المهني وتتصل هذه المبادئ والمعايير بالتمييز بين ما هو صحيح أو خطأ في موقف معين أو نشاط مهني معين.

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

ومنه فأخلاقيات المهنة هي مجموعة المعايير الأخلاقية والسلوكية المهنية التي يتبعها الموظف لتحمل مسؤولياته المهنية حسب الآداب العامة التي تحددها قوانين ولوائح المؤسسة، حيث أن كل مؤسسة تكون بالحاجة إلى ميثاق أخلاقيات للمهنة.

2. أهمية اخلاقيات المهنة:

1.2 بالنسبة للفرد:

- تساعد في بناء الفرد وتشكيل شخصية سليمة (تكوين فرد سوي)؛
- تعمل على حماية الفرد من الانحراف؛
- تساهم في حل الخلافات والصراعات وتبعد المجتمع من ممارسة العنف.

2.2 بالنسبة للمجتمع:

- تحفظ للمجتمع تماسكه وتحدد أهدافه ومبادئه؛
 - تقي المجتمع من الانحرافات الاجتماعية؛
 - تساعد على تحقيق التنمية وبلوغ الأهداف المرجوة؛
 - تذيب الخلافات والصراعات وتبعد المجتمع عن ممارسة العنف.
3. أبعاد أخلاقيات المهنة: تقوم أخلاقيات على مجموعة من الأبعاد أهمها ما يلي:

1.3 البعد الإنساني: يستمد هذا البعد مدلوله من إنسانية الإنسان والإيمان بضرورة الحفاظ على كرامة الإنسان في ممارسة العدل ومراعاة الأمانة العلمية والصدق والشفافية؛

2.3 البعد المؤسسي: السهر على تكريس المثابرة في تقديم نموذج علاجي وإرشادي مبني على الجودة ومساعدة الأفراد على تخطي المحن والمشاكل النفسية؛

3.3 البعد الشرعي: ينبثق من مبادئ الشريعة الإسلامية وما تحتثا عليه من الالتزام الخلقي والتحسين بالخلق وإتقان العمل.

ثانيا: المدونة الأخلاقية

1. تعريف المدونة الأخلاقية

تعرف مدونة الأخلاق بأنها وثيقة تصدرها المنظمة أو أية منظمة أخرى وتتضمن مجموعة القيم والمبادئ ذات العلاقة بما هو مرغوب فيه وما هو غير مرغوب من سلوكيات في المنظمة.

كما تعرف أن بأنها بيانات رسمية مكتوبة للمعايير والقيم الأخلاقية التي توجه طريقة أداء العمل في المنظمة. وتعرف أيضا على أنها وثيقة تصدر عن الدولة، وتحتوي على مجموعة من القيم والمبادئ من أجل تحقيق أهداف معينة، أو الحد منها، فهي تعمل على حماية الموظفين في المؤسسات الإدارية العمومية من كل أشكال الضغوط التي قد يتعرضون لها أثناء أداء مهامهم، وكذا حماية المتعاملين مع هذه المؤسسات، وتختلف مدونة السلوك والأخلاقيات من قطاع إلى آخر.

ويمكن تعريفها أيضا على أنها مجموعة القواعد المهنية والتنظيمية التي تطبق على جميع العاملين بالجهاز الإداري للدولة، وكذا المؤسسات الاقتصادية، فهي تضم مجموعة من المبادئ والقواعد والقيم التي تتعلق بضبط وتنظيم العمل.

2. خصائص المدونة الأخلاقية: تتميز بمجموعة من الخصائص من أهمها نجد:

- **الاختصار والتركيز:** وذلك يظهر في العرض في صورة عبارات محكمة موجزة؛
- **السهولة والوضوح:** بحيث تكون النصوص مفهومة لمنسوبي المهنة، والمستفيدين منها؛
- **الشمول والتصنيف:** بحيث يستوعب الميثاق التخصصات التابعة للمهنة، كما يصنف الميثاق إلى أقسام وأبواب تتعلق بالشرائح المختلفة؛
- **الخلقية والعلمية:** بحيث تشمل المواثيق على الدلالة على الأخلاق بمفهومها العام ودلالاتها الإنسانية والمجتمعية مع ربطها بطبيعة المهنة أو الوظيفة؛
- **الالتزام والعقوبات:** يوضح الميثاق الالتزامات المهنية تجاه شرف المهنة، وزملاء المهنة، إضافة إلى المنظمات والمؤسسات القائمة على شؤون المهنة، فضلا عن المستفيدين من المهنة بكل أطيافهم على مستوى الفرد والمجتمع والدولة؛
- **التوازن والتكامل:** المواثيق تذكر ما لمنسوبي المهنة من الحقوق وما يسمح لهم به من الممارسات وفي الوقت نفسه تكمل الصورة ببيان واجباتهم تجاه المستفيدين؛
- **المعيارية والمنهجية:** بحيث تحدد المواثيق بشيء من الدقة المواصفات الخلقية والمهنية المطلوبة، وذلك بشكل معياري يمكن ضبطه وقياسه، ويضاف إلى ذلك تشمل المواثيق على الطريقة المنهجية التي يتم بها الحكم على وجود الالتزام أو المخالفة.

3. أهمية المدونة الأخلاقية:

تتمثل أهمية مدونة أخلاقيات الأعمال فيما يلي:

- تنمي الاهتمام بالجوانب والمشكلات الأخلاقية لتحقيق الموازنة في الاهتمام بين تلك الجوانب والجوانب المادية؛
- تؤدي إلى التجانس والوحدة والتوافق الأخلاقي في العمل الإداري في جميع المستويات التنظيمية؛
- تساهم في تطوير مهنة الإدارة، لأنها تخلق قواعد العمل الإداري التي تساهم في حماية سمعة المنظمة ومكانتها؛
- تحد من الصراع التنظيمي من خلال خلق نوع من الانسجام والملائمة بين قيم وأهداف الأفراد وقيم وأهداف المنظمة؛
- تمثل المدونة عامل وقائي ضد الفساد الإداري في المنظمات.

4. الاعتبارات الأساسية لصياغة المدونة الأخلاقية:

حتى نتمكن من صياغة مدونة أخلاق عادلة ومنصفة لجميع الأطراف لا بد من الالتزام بالاعتبارات التالية عند صياغتها وحتى عند تطبيقها:

- **الهدف:** لتحديد الأهداف التي ستخدمها المدونة تقوم المنظمة بإجراء تقييم للمخاطر الأخلاقية كوسيلة لتحديد كيفية الانتقال من الحالة الراهنة للمنظمة إلى الحالة الأخلاقية المنشودة؛
- **الصيغة:** هل ستكون المدونة توجيهية أم طموحة، أم خليطاً بينهما؛
- **الصياغة:** حيث أن هناك بعض النقاط يجب مراعاتها عند صياغة مدونة الأخلاق هي (الوضوح، الحيادية الموضوعية، التجدد، مراعاة الثقافة السائدة، الإلزام، المظهر الأنيق، القوانين، الدعم، الشعار، الحقوق، العقوبات، الإصدار والتذكير)؛
- **المحتوى:** التعبير كتابة عن القيم والمعايير والمحظورات والعقوبات وجميع الأبعاد الأخلاقية الأخرى التي تشكل الثقافة الأخلاقية للمنظمة؛
- **النبرة:** أي الأسلوب الذي يكتب به الميثاق وكذا طريقة توصيله، حيث يلعب دوراً هاماً في مدى تأثيره وتتراوح النبرة من تحذيرية إلى إجبارية؛
- **التطبيق:** ضمان تحويل المدونة من وثيقة ورقية إلى وثيقة يتم ممارستها.