

الجامعة المستنصرية / كلية القانون  
المرحلة الاولى - الدراسات الصباحية والمسائية

المحاضرات الكاملة الخاصة بمادة

# اخلاقيات المهنة

اعداد

م.م. رباح السار

أ.م. د. يمامة كشكول

أ.م. د. ايمان قاسم

2020-2019

## كلية القانون / الجامعة المستنصرية

### المرحلة الاولى / الدراسات الصباحية والمسائية

### اخلاقيات المهنة

### الجزء الاول

#### اعداد

#### م.م ريا عبد الستار

أخلاقيات المهنة هي مجموعة من القواعد والآداب والمبادئ والمعايير السلوكية والأخلاقية التي يجب أن تصاحبها ويتعهد صاحب المهنة القيام بها في مهنته تجاه العمل وعناصره من العملاء والزملاء والمرؤوسين والرؤساء والمهنة والمجتمع والنفس والذات، وتعدّ أساساً لتعاملهم وتنظيم أمورهم وسلوكهم في إطار المهنة ، لذلك من الضروري التعرف على اهم المفاهيم التي ترتبط بهذا المصطلح ، والاحاطة بجميع المواضيع المرتبطة به .

#### مفهوم اخلاق المهنة

يحسن بنا ونحن نستعرض أخلاقيات المهنة أن نبدأ أولاً بتعريف ((الأخلاق)) ومن ثم تعريف ((المهنة )) لغة واصطلاحاً ، وحتى يكون ذلك توطئة لما بعده ذلك أن الأخلاق منظومة متكاملة تنتظم العلاقات البشرية جميعاً، وعليها تقوم الحياة الاجتماعية، والاقتصادية، والسياسية .

#### 1. تعريف الاخلاق لغة واصطلاحاً

الأخلاق لغةً : جمع خُلُق، وهو السجية والطبع.

الأخلاق اصطلاحاً: فقد تعددت تعريفات علماء التربية لمعنى الأخلاق، ولعل المختار منها أن الخُلُق : ((هيئة للنفس راسخة، عنها تصدر الأفعال بسهولة ويسر، من غير حاجةٍ 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

فَالخُلُقُ إنما هو حصيلة التفاعل بين الصفات الفطرية والمكتسبة ؛ بحيث تصبح عادةً خاضعة للمبادئ والقيم الوحي لتنظيم حياة الفرد والمجتمع .

## 2. تعريف المهنة لغة واصطلاحاً

١- المهنة: لغةً: الحِدْقُ بالخدمة والعمل ونحوه

و اصطلاحاً: يرى بعض الباحثين أن للمهنة إطلاقين ، عام ، وخاص

أ- الإطلاق العام: ((بذل النفس في صنعة أو عمل، ولو بدون مقابل)).

ب - الإطلاق الخاص: وهو المراد عند إطلاق مصطلح المهنة ؛ فتطلق على: (النشاط الحياتي الذي يتخذه المرء وسيلة لكسب معاشه و إعالة أهله)).

أما التعريف المختار للمهنة فإننا نرى انه : ((مجموعة من الأعمال تتطلب مهارات معينة يؤديها الفرد .

## 3. اخلاق المهنة اصطلاحاً

أخلاقيات المهنة وهي المعايير التي تضبط تصرف الفرد في المجتمع، ومثلها تلك الخاصة بالعمل ، وهي مجموعة من القواعد والآداب السلوكية والأخلاقية التي يجب أن يتصف بها الشخص محترف في أداء وظيفته ، وتحمل مسؤوليته تجاه عمله، ومجتمعه وتجاه نفسه واحترامه لذاته .

إذ تعد أخلاقيات المهنة فئة فرعية من منظومة الأخلاق البشرية الجيدة عامة ، ويطلق عليها البعض آداب المهنة فهي التي تجعل الموظف متأدباً بالخلق العملي والمهني للوظيفة ، فلا تعتمد الوظيفة على إنجاز العمل فقط ، بل التخلُّق بالسلوكيات الحميدة ، وتختلف التعريفات المعتمدة أخلاقيات المهنة وتتعدد، ومن هذه التعريفات ، (هي مجموعة القيم والنظم المحققة للمعايير الإيجابية العليا المطلوبة في أداء الأعمال الوظيفية والتخصصية، وفي أساليب التعامل داخل بيئة العمل، ومع المستفيدين، وفي المحافظة على صحة الإنسان، وسلامة البيئة )

بينما يعرفها اخرون على أنها ( مجموعة القواعد والمبادئ المجردة التي يخضع لها الموظف في تصرفاته في إنجاز مهام العمل ، ويحتكم إليها في تقييم سلوكه ، وتوصف بالحسن أو القبح ) .

#### 4. أهمية اخلاق المهنة للفرد والمجتمع

لا يمكن للحيان ان تستقيم بدون أخلاق ولا العمل كذلك ، فالعمل لا يستقيم ولا يثمر الثمرة المرجوة منه بدون أخلاق تحكم مساره ذلك أن العمل المهني يحتاج إلى رباط وثيق مع الأخلاق ليكون له انعكاس ايجابي على مسيرته ليؤدي إلى قطاف محمود للثمرة المرجوة منه في كافة مجالاته التي يتعامل بها كافة الأطراف .

لذلك فإن اداء العمل الموكل للمرء مع التحلي بكل ما للمهنة من قيم واخلاق ومثل عليا يحقق كسب المرء رضا الله وثوابه ، قال تعالى: {وَالَّذِينَ صَبَرُوا ابْتِغَاءَ وَجْهِ رَبِّهِمْ وَأَقَامُوا الصَّلَاةَ وَأَنْفَقُوا مِمَّا رَزَقْنَاهُمْ سِرًا وَعَلَانِيَةً وَيَدْرَءُونَ بِالْحَسَنَةِ السَّيِّئَةَ أُولَئِكَ لَهُمْ عُقْبَى الدَّارِ} الرعد: ٢٢.

كما يساعد الفرد على اكتساب قوة الإرادة، وسلوك الطريق القويم، والاهتداء بهذه الأخلاق في الحياة العملية، مما ينعكس بطبيعة الحال إنجاز الأعمال وزيادة الإنتاج ؛ حيث نتيجة تمسكه بالقيم العليا والأمانة والصدق، وتحمل المسؤولية ، كما انه يكون خير وسيلة للقضاء على مشكلة ازدياد الجرائم والانحرافات ، ويحقق مكاسب عدة للعمل وصاحب العمل والعامل ذاته ، بل وللمجتمع اجمع ، وعلى النحو التالي :

- أما العامل : فقد ازدادت حاجته إلى خلق الرحمة من قبل صاحب العمل، والإحسان، والرعاية، خصوصاً بعد أن استغني صاحب العمل عن الأيدي في بعض المهن والوظائف؛ باتباع نظام الميكنة والآلة مع دخول الآليات الخطرة والمعقدة، لذلك لم يعد هناك مكان لمتكاسل او متقاعس .
- لصاحب العمل : ازدادت حاجته إلى عامل يحمل من الخلق و الصدق، والأمانة والمبادرة ، يعمل على ملاحقة التطور السريع لتعزيز افضل انتاجية ممكنة .
- المستفيد: ازدادت حاجته إلى خلق الإتقان والنصح واللياقة بعد أن تعددت المنتوجات وتفاوتت أشكالها وتفاوتت قيمها وقيمتها ، وازدادت الإجراءات المتبعة.

- والمجتمع: ازدادت حاجته إلى خلق التعاون والعلم وحسن السمعة ، نظرا لارتباط نسبة الصادات بحسن السمعة الإنتاجية، والإتقان؛ التي لا تكون إلا باتباع القواعد العلمية مع تعاون العاملين والمؤسسات خدمة للمصالح العام .

وقد كشفت نتائج إحدى الدراسات وجود علاقة دالة بين نسق (القيم) أو - الأخلاقيات - والقدرات الإبداعية، كما كانت هذه العلاقة من الوضوح بحيث تشير إلى انتظام الأخلاقيات كعناصر هامة وأساسية في البناء الشخصي للفرد المبدع، أو كمنح نفسي تنتظم في ظله ممارسة الأداء الإبداعي، فقد تبين أن المرتفعين في الأداء الإبداعي يحصلون على درجات مرتفعة على عدد من الأخلاقيات، مثل: الإنجاز، والاستقلال، والصدق، والاعتراف...مقارنة بالمنخفضين في الأداء الإبداعي .

### 5. التمييز بين اخلاق المهنة وقواعد السلوك الوظيفي

أخلاقيات المهنة هي عبارة عن توجيهات منشأها ( مصدر وجودها ) القيم والمبادئ ، تعنى بالتصرف اللائق أثناء ممارسة الأنشطة المهنية ، فهي تشير إلى ما ينبغي للشخص فعله، والتي يترتب على مخالفتها شجب المجتمع واستنكاره وتأنيب الضمير .

اما قواعد السلوك الوظيفي فهي مجموعة من القوانين والتشريعات التي تنظم عمل الممارسين للمهنة والتي تستند في وجودها الى التشريعات والانظمة القانونية التي تحكم العمل الوظيفي ، وغالباً ما يترتب على انتهاكها عقوبات قانونية محددة مسبقاً .

كما ان اخلاقيات المهنة تعد اوسع نطاقاً كونها ترتبط بجميع مجالات العمل الوظيفية منها وبل وحتى نطاق العمل ضمن القطاع الخاص على مختلف تشكيلاته ، اما قواعد السلوك الوظيفي فهي لا تخاطب الا الاشخاص المرتبطين بمؤسسات الدولة والقطاع العام وهو ما يطلق عليه وصف الموظف .

ورغم التفاوت بين المفهومين الا ان كل منهما يعزز ويكمل الجانب الاخر فأخلاقيات المهنة غالباً ماتحتاج تحتاج إلى تعويد وتأسيس وتنظيم وذلك عن طريق تحديدها وبيان الجزاء المترتب على مخالفتها وعندها تنتقل من كونها قواعد اخلاقية الى قواعد السلوك الوظيفي .

## مصادر اخلاق المهنة

هناك مجموعة من المصادر التي تعتبر الأساس الذي تنطلق منه أخلاقيات المهن كافة في بلورة أخلاقياتها، والتي تعكس واقع المجتمع في شتى ميادينها، ويرى الباحثون أن هناك اربعة مصادر للأخلاقيات المهنية وهي :

### 1. المصدر الديني

تعد الأديان السماوية أهم مصدر من مصادر الأخلاقيات فتمثل الأخلاقيات للفرد صفةً أساسيةً في بناء أي مجتمع، وقاعدة أساسية تقوم عليها الحياة، فلو اطلعنا على المجتمعات الغربية القديمة والمعاصرة لوجدناها تمجد فلاسفتها ومنقبيها، وتخذ أخلاقهم وأقوالهم وحكمهم، ونحن المسلمين قد سبقناهم بهذا وكنا أفضل منهم بمراحل، فإن الإسلام دين الحق ودين الأخلاق، حيث لم يقم بترك أي شيء ينفع الأمة واحترامها إلا وقدمه لنا وقام بشرحه شرحاً مفصلاً، فلو بحثنا في كتاب الله تعالى وسنة نبيه محمد صلى الله عليه وسلم لوجدنا فيهما الآلاف من النماذج الأخلاقية التي يجب أن يقتدي بها كل مسلم، فقد قال صلى الله عليه وسلم في وصفه لله - عزَّ وجلَّ - : "إن الله جواد يحب الجود، ويحب معالي الأخلاق، ويكره سفاسفها" .

وبعث الله نبيه لتكملة هذه المكارم العظيمة في المسلمين، كما أخبرنا صلى الله عليه وسلم حينما قال: "إنما بُعثتُ لأتممَّ مكارمَ الأخلاق". السلسلة الصحيحة للألباني ٤٥ .

فكان رسول الله صلى الله عليه وسلم أعظم البشر وأفضلهم خُلُقًا، وقد امتدحه ربه - عزَّ وجلَّ - على أخلاقه فقال: ( وَإِنَّكَ لَعَلَى خُلُقٍ عَظِيمٍ ) [القلم: 4].

فما أحوجنا نحن المسلمين للاقتداء برسول الله صلى الله عليه وسلم، الذي جعله الله قدوة لكل مسلم، قال الله تعالى: ( لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ ) [الأحزاب: 21].

وقد اهتم الإسلام في الجوانب الأخلاقية من جميع النواحي وسنركز على الجوانب الأخلاقية الإسلامية المهنية التي ينبغي أن تراعى في المهنة.

هذا وتتميز أخلاقيات المهنة في الإسلام بخصائص عدة أهمها :

• مستمدة من القرآن الكريم والسنة النبوية

• ثابتة لا تتغير

• شاملة لجميع جوانب الأخلاق المطلوبة

• صالحة لكل زمان ومكان

ومن أخلاقيات المهنة المحمودة في الإسلام:

١- الإخلاص:

قال تعالى: ( إِنَّا أَنْزَلْنَا إِلَيْكَ الْكِتَابَ بِالْحَقِّ فَاعْبُدِ اللَّهَ مُخْلِصًا لَهُ الدِّينَ ) [الزمر: 2].

٢- الصدق:

قال تعالى: ( وَاذْكُرْ فِي الْكِتَابِ إِبْرَاهِيمَ إِنَّهُ كَانَ صِدِّيقًا نَبِيًّا ) [مريم: 41].

٣- الوفاء بالعهد:

قال تعالى: ( بَلَى مَنْ أَوْفَى بِعَهْدِهِ وَاتَّقَى فَإِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَّقِينَ ) [آل عمران: 76].

٤- الأمانة:

قال تعالى: ( وَالَّذِينَ هُمْ لِأَمَانَاتِهِمْ وَعَهْدِهِمْ رَاعُونَ ) [المؤمنون: 8].

٥- التواضع:

قال تعالى: ( وَاخْفِضْ جَنَاحَكَ لِمَنِ اتَّبَعَكَ مِنَ الْمُؤْمِنِينَ ) [الشعراء: 215].

٦- الصبر:

قال تعالى: ( يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اصْبِرُوا وَصَابِرُوا ) [آل عمران: 200].

## 2. الأنظمة والقوانين و التشريعات

تعد التشريعات والقوانين والأنظمة المعمول بها من المصادر الأخلاقية فهي تحدد الواجبات الأساسية المطلوب التقيد بها وتنفيذها ويقصد بالتشريعات الدستور والقوانين والأنظمة والتعليمات و التشريعات المهنية مثل قانون العمل والضمان الاجتماعي .

فكثيرا ماتحدد هذه المصادر أن الإطار القيمي للحكم على ممارسات المهنة، ويشمل العدل والنزاهة والصدق والأمانة والوفاء بالعهد وحفظ السر والتناصح وإتقان العمل والابتعاد عن إيذاء الغير، إلخ .

وفي مسألة القانون والأخلاق ، فدائرة الأخلاق أوسع من دائرة القانون؛ لأن الاخلاق تحتاج الى قضية الخلق، فالخلق علم بالفضائل وكيفية اقتنائها وبالرذائل وكيفية تلافئها، والقانون سلطة مجتمعية خارج نطاق التجمع المهني، ولأئحة آداب المهنة هي سلطة خاصة بالمجتمع المهني، والمجتمع من دون أخلاق طريقه إلى الانهيار لا محالة، ومعظم ما هو أخلاقي لا يخاطبه القانون مثل الإحسان فى العمل، وهناك أعمال ضارة لا يجرّمها القانون مثل الحسد والحقد وغيرهما، فالقانون يلزم الناس ولا يجعلهم شرفاء، وكثير من القوانين مبنى على أسس أخلاقية، وبعض من القوانين غير أخلاقي أيضاً.

لذلك فأنا نحتاج لمواثيق شرف للمهن كافة ونحتاج لمسودة أخلاقيات للمهن لتشمل القيم وقواعد السلوك المهني والوصف الوظيفي والرواتب والخبرات والاستشارات والدوام ودراسة الأمور التنفيذية ولجان التأديب تأخذ بنظر الاعتبار أخلاقيات المهنة ومستلزماتها وتطبيقاتها ومبادئ أخلاقية وقواعد سلوك، ونحتاج لتحديث أنظمة ممارسة المهن وتعويضها بالقيم الأخلاقية للمهنة .

## 3. العادات والتقاليد الاجتماعية والقيم الاخلاقية

منذ الأزل والعادات والتقاليد والقيم الأخلاقية ثابتة عند كل الشعوب وفي كل الأعراف والأديان والثقافات وهي قيم عظيمة ما تفيد بها شعب أو أمة في الحد الأعلى النسبي إلا وصنع حضارة، و الامتثال لهذه القواعد ينعكس بشكل مباشر على منظومة العمل المهني ، لذلك تلعب هذه المصادر دوراً كبيراً على الفرد و اخلاقياته عموماً ، وكذلك الاخلاق في اطار العمل المهني على وجه التحديد .

في الحديث عن العادات والتقاليد، نجد هناك خلطاً واضحاً في المفاهيم على نحو قد يبدو فيه اللفظين مشتركين لمعنى واحد وهو الأمر المنافي للحقيقة على الرغم من ارتباطهما الوثيق دوماً، وفي كل مجالات الحياة ، فلا نكاد نذكر اللفظ الأول حتى نتبعه باللفظ الآخر، **فالعادات** هي أعراف يتوارثها الأجيال لتصبح جزءاً من عقيدتهم، وتستمر ما دامت تتعلق بالمعتقدات على أنها موروث ثقافي، فهي تعبير عن معتقد معين، أما **التقاليد** فهي مجموعة من قواعد السلوك التي تنتج عن اتفاق مجموعة من الأشخاص وتستمد قوتها من المجتمع، وتدلّ على الأفعال الماضية القديمة والحكم المتراكمة التي مرّ بها المجتمع ويتناقلها الخلف عن السلف جيلاً بعد جيل، وهي عادات اجتماعية استمرت فترات طويلة حتى أصبحت تقليداً، ويتم اقتباسها من الماضي إلى الحاضر ثم إلى المستقبل، فهي بمثابة نظام داخلي لمجتمع معين .

اضافة لما سبق تلعب **القيم الاخلاقية** دوراً لا يقل اهمية عن سابقتها ، فما تعارف عليه الناس من مكارم الأخلاق والأعراف والعادات السائدة في الموروث المحلي أو المكتسب من الحضارات القيم الأخلاقية أو الأخلاق تمثل المبادئ الأساسية التي تكوّن شخصية الإنسان وتنظم سلوك الإنسان كما أنّها تحدد علاقات الأفراد مع بعضهم البعض من أجل تحقيق الغاية من خلق الإنسان، إذ أنّ التمسك بالقيم الأخلاقية هو أساس صلاح المجتمع، وبالتالي فإنّه لا بد لأي إنسان أن يتصف بالقيم الأخلاقية السليمة والطيبة لأنها من الأمور التي يسعى المجتمع لترسيخها من أجل جعل المجتمع آمناً وخالياً من المعوقات التي تعكر صفوه، أيضاً للتقليل من انتشار الجرائم، والفاحشة، لذا فإنّ القيم الأخلاقية يجب أن تكون جزءاً لا يتجزأ من شخصية الإنسان، وفي هذا المقال سيتم التعرف على أنواع القيم الأخلاقية.

وهناك العديد من أنواع القيم الأخلاقية التي من الواجب اتباعها مثل: الصبر، والحلم، والكلمة الطيبة، والابتسام، والعفو (الصفح)، والكرم، والإحسان.

#### 4. العائلة و التنشئة الاجتماعية

الأسرة هي أقوى الجماعات تأثيراً في سلوك الفرد وهي المدرسة الأولى للطفل وهي العامل الأول في صبغ سلوك الطفل بصبغة اجتماعية، وفي الأسرة يتم إشباع الحاجه الى الحب والأمن والمكانة، وهي حاجة ضرورية لنمو التعاطف مع الآخرين، ونمو التواصل معهم وتقبلهم، والأسرة لا تمثل وحدة اجتماعية مستقلة بل تشتق ثقافتها من القيم والعادات والتقاليد وأنماط السلوك، بل ومقومات حياتها بشكل عام من علاقتها بالمجتمع الخارجي واكتساب الثقافة، وهي المزرعة الأولى التي تنبت فيها بذور الشخصية فإذا نبتت هذه البذور وربيت عن المستوى الاجتماعي فإنه يصعب ، ويتضح دور الأسرة في تنمية وغرس المسؤولية الاجتماعية من خلال قيامها بالاتي :

- غرس التعاليم الدينية و الاخلاقية
- تعليم الأبناء كيفية التفاعل الاجتماعي وتكوين العلاقات الاجتماعية واتباع الفضائل والآداب الحسنة في تفاعلهم وعلاقاتهم مع الآخرين.
- غرس مفاهيم حب الوطن والانتماء

كما إن سلوك الفرد وانعكاسه على اخلاقياته المهنية يرتبط بجانب منه ايضاً بالمسؤولية الاجتماعية ، فالشخص لا ينمو إلا من خلال بيئة ثقافية واجتماعية يجب ان تكون مشجعة تتسم بالحرية والنظام والمرونة والاهتمام والفهم والمشاركة والتسامح ، وهنا يظهر دور مؤسسات التربية والتنشئة الاجتماعية ممثلة في الأسرة والمدرسة وجماعة الرفاق ودور العبادة ووسائل الإعلام بدورها في غرس وتنمية المسؤولية الاجتماعية للفرد كعضو في المجتمع ، وعكس ذلك من خلال اخلاقه المهنية ، لأن اي خلل او نقص او اضطراب في اخلاقه المهنية يعني ان هناك قصور منه كفرد تجاه مجتمعه .

## أخلاقيات المهنة

### المحاضرة الخامسة

ا.م.د. يمامة محمد حسن كشكول

### المقومات العامة لأخلاقيات المهنة

كما سبق لنا القول فإن أخلاقيات المهنة هي مجموعة من القواعد والآداب والمبادئ والمعايير السلوكية والأخلاقية التي يجب أن تصاحبها ويتعهد صاحب المهنة القيام بها في مهنته تجاه العمل وعناصره من العملاء والزملاء والمرؤوسين والرؤساء والمهنة والمجتمع والنفس والذات، وتعدّ أساساً لتعاملهم وتنظيم أمورهم وسلوكهم في إطار المهنة، ويعبّر المجتمع عن استيائه واستنكاره لأي خروج عن هذه الأخلاق بأشكال مختلفة تتراوح بين عدم الرضا والانتقاد، والتعبير عنها لفظاً أو كتابة أو إيماءً، وبين المقاطعة والعقوبة المادية، وأتحدث هنا عن أخلاقيات المهنة في ظل تراجع منظومة القيم في هذا الزمان، عسى أن يثوب البعض لرشدهم الأخلاقي والمهني

وهناك فرق كبير بين الأداء الوظيفي والعمل المهني، فالأداء الوظيفي إستيفاء الحد الأدنى الموكل للموظف من أعمال من قبل الرؤساء لتنتهي الوظيفة آخر النهار وليقبض الأجر آخر الشهر، لكن العمل المهني فيه التزامات كثيرة تجاه عدّة أطراف منها صاحب العمل والزملاء والمرؤوسين والرؤساء والمالك والمجتمع والمهنة والنقابة، وفيه مسؤولية أخلاقية ومسؤولية تعاقدية ومسؤولية فنية ومسؤولية تشريعية ومسؤولية إنسانية ومسؤوليات أخرى، أمثلة على المهن التي

نتحدث عنها تشمل ولا تنحصر بالمهن الهندسية والطبية والتعليمية والمحاسبية والتكنولوجية وغيرها، وكل له أخلاقياته المهنية الخاصة مع بعض القواسم المشتركة.

والحقيقة ان هناك بعض المقومات الاساسية التي يجب توفرها لنكون ازاء مفهوم متكامل للاخلاقيات المطلوبة في اي مهنة من المهن التي تزاول في المجتمع. فالاخلاص في العمل ، والامانة وتحري الصدق، والنزاهة والحلم او التروي والصبر في العمل، والتواضع واحترام الاخرين ، هي سلوكيات مطلوبة في العمل المهني ، لما كانت هذه السلوكيات من الاسس الالهية في التعامل الحياتي اليومي للافراد، وبها تستقيم لمجتمعات ، فمن باب اولي ان تكون هذه السلوكيات هي اهم مقومات اخلاقيات اي مهنة من المهن والتي تضمن صلاحها وسلامتها . لذلك سنتناول بايجاز هذه المقومات .

### اولاً/ الاخلاص في العمل...

يذهب الشراح الى تعريف الاخلاص بانه يدور حول معاني الصفاء والنقاء والسلامة من الشوائب ، وهو شرط في العبادات جميعا ان تكون العبادة بقصد الاخلاص لله تعالى وليس لغيره. وفي مجال العمل ، فان الاخلاص يقصد به ان يستحضر الشخص النية الصالحة باخلاص العمل لله، وتحقيق النفع لابناء بلده وتحقيق مصالح البلاد والعباد، وان ينوي بعمله الاستغناء والاستغفاف عن السؤال والاستغناء بالحلال عن الحرام وبذل كل جهده في عمله طالما كان باستطاعته بذل هذا الجهد وتحقيق النفع ،

فالاخلاص في النية المتوجهة لتحصيل الرزق الحلال في العمل ، سواء كان حرفة ام وظيفة او مهنة تحول العمل الى عبادة يؤجر الفرد عليها، وبذلك يحصل على فائدة العمل في الدنيا برزق حلال طيب، وفي الآخرة بثواب يتقبله الله تعالى بقبول حسن ان شاء الله.

## ثانياً/ الامانة...

الامانة هي خلق ثابت في النفس، يعف به الانسان عما ليس له به حق. ونقيضه الخيانة .  
وتدخل الامانة في جميع مناحي الحياة ويضمنها العمل الوظيفي، حيث تتضمن الامانة في المهنة اموراً ثلاثة ..

١ - مايتعلق بحقيقة المهنة :- وذلك بالحفاظ على خصوصية المهنة بين اطرافها بحسب

طبيعتها، وبما يعرف بأنه صون للعهد بين الافراد.

٢ - مايتعلق بالتصرف بالمهنة :- وذلك بالحفاظ على مصالح المهنة ، فلا يسرف في

الانفاق، ولايستغل مهنته او منصبه ليقضي مصالح خاصة به، وان يحافظ على الاموال

الخاصة بالعمل او الوظيفة وممتلكاتها العامة .

٣ - مايتعلق بوسيلة المهنة :- سواء في الوصول اليها او ادائها ، فيجب ان تكون مشروعة

، لان الغاية لا تبرر الوسيلة والوسائل محكومة بالقصد من استخدامها، فلا غش ولا كذب

ولا محسوبية في هذه الوسائل.

وهناك اثار معينة للالتزام بالامانة في اداء المهنة، هذه الاثار تنوع بين الالتزام باوقات

العمل وحسن استثمارها، والتزام الفرد بتعليمات العمل بما لايتعارض مع الشرع والقانون

في حالة العمل في القطاع العام ، فضلاً عن التزام العامل ووفائه بما ينص عليه عقد

العمل من بنود وشروط في حالة العمل في القطاع الخاص .

## اخلاقيات المهنة

### المحاضرة السادسة

ا.م.د. يمامة محمد حسن كشكول

### المقومات العامة لاخلاقيات المهنة

#### ثالثاً /الصدق...

الصدق هو القول بما يطابق الحقيقة والواقه من غير تعديل ، ولايشمل القول فقط بليمتد الى الفعل والاشارة باليد او الرأس وما الى ذلك من علامات.

ويتخذ الصدق انواعاً وصوراً عديدة ومختلفة ، من اهمها

١ -الصدق في الوعد.. اذ يجب على الفرد ان يلتزم بما تعهد بتنفيذه في مواعده، لا

ان يعد ثم ينكل عن الالتزام بما وعد به، ولعل ابرز ما نستشعره في هذا النحو،

هو وعد الموظف بانجاز عمل و معاملة في موعد محدد، ثم نجده لاهياً عن

عمله مما يعجز معه عن اتمام ما وعد بع في الوقت المحدد، مما يسبب ضياعاً

للوقت والجهد ومصالح المتعاملين معه من مراجعين وافراد.

٢ -الصدق في القول.. بما يقول به الفرد عن نفسه او عن غيره، فقد لايتحرى الصدق لرغبته في نقل صورة مغايرة للحقيقة عن جانب من جوانب حياته، او يذكر اسباباً غير حقيقية عن شخص ما او عمل ما، مما يفوت على الافراد اعمالهم ومصالحهم

٣ -الصدق في نقل الافكار والاراء العلمية.. وهي ما يصطلح عليها الامانة العلمية، حيث يتوجب على العامل الباحث تحري الصدق في ذكر مصادر عمله العلمية والفكرية ، فهذه حقوق للافراد يجب ان يراعى الصدق في نقلها والاستناد عليها في العمل والبحث العلمي والفكري.

٤ -الصدق في اداء الشهادة وعدم الجنوح الى قول الزور... وهذا يتجلى في حال حصول اشكاليات ومواقف في العمل تتطلب عقد المجالس واللجان التحقيقية لتحديد من المقصر ومن المذنب في موضع الاشكال، فيجب على العامل او الموظف تحري الصدق في قوله ان استدعى الامر الاستعانة بشهادته في هذه اللجان او المجلس، لما كان قوله مؤثراً في قرار اللجنة وتبعاتها من فرض العقوبات على المقصر.

## ٥ -رابعا/ التواضع وحسن التعامل

يقصد بحسن التعامل هو الموقف الحسن الثابت الذي يتخذه الفرد اثناء تعامله مع الاخرين في سائر اعماله وتعاملاته اليومية.

ومن صور حسن التعامل الاهتمام بامور الاخرين وتقديم الخدمة لهم، سواء كان هؤلاء الافراد زملاء في العمل رؤساء ومرؤسين، او مراجعين الى مكان العمل يبتغون قضاء مصالحهم. والمفهوم العام لحسن التعامل هو ان يعامل الفرد الاخرين كما يحب تماماً ان يعامله الاخرين من اخلاق متواضعة واسلوب كلام هادئ وصبر في التعامل وما الى ذلك من اداب عامة.

فالرؤساء والمدراء هم اكثر خبرة من الموظف او العامل الاعتيادي وحسن التعامل معهم يظهر في تنفيذ أوامره وفي التوجه بطيب الكلام معهم . اما المرؤسون فلولاهم لما استطاع الرئيس ان ينجز مهام عمله، فضلاً على ان تعامل الرئيس معهم سيكون بمثابة قدوة لهم عن تعاملهم مع البقية، فيجب ان يظهر الرئيس بمظهر القدوة الحسنة التي يقتدي بها مرؤسوه اما زملاء العمل فهم شركاء في المصلحة ونصحاء العمل فيرشد احدهم الاخر وينصحه ويظهر له جانباً ايجابياً في التعامل فلا يتصيد الواحد للآخر الأخطاء في العمل والعثرات والزلات، بل يساعد احدهم الآخر في تلافي ومعالجة ما قد يقع من أخطاء . اما المراجعون فهم اصحاب مصلحة يريدون ان تقضى لهم ، فمن المستحب ومن اسس اخلاق المهنة ان يتم التعامل معهم وقضاء مصالحهم باسلوب متواضع وخلق حسن.اذ ان حاجتهم للموظف او العامل في قضاء المصالح لا يبرر ابداً ان يتم التعامل معهم باسلوب غير لائق.

## خامساً/ النزاهة ..

يقصد بالنزاهة هو ضبط النفس عن كل ما هو غير باطل ومحرم. والعمل على تسخير امكانيات العامل باكملها في العمل الوظيفي.

والنزاهة المطلوبة في العمل الوظيفي بشكليين ..

١ -النزاهة في اداء العمل، ويقصد بها القيام بالعمل بكل ما اوتي الموظف او العامل من قدرات وامكانيات ومحاولة الوصول الى افضل قدر من الاداء وتحقيق المصالح المعتبرة من العمل الوظيفي.

٢ -النزاهة او التعفف في اداء العمل، ويقصد به ان يعف الموظف او العامل نفسه عن المغريات التي قد تصاحب العمل الوظيفي من مزايا ومنافع غير مستحقة له، او هدايا وعائدات مادية يحصل عليها العامل بطرق غير مشروعة

ان ما تقدم هو استعراض لبعض من اهم المقومات التي يجب توافرها في الفرد الذي يشغل عملاً او مهنة او وظيفة، والتي ترسم الملامح الاساسية للاخلاقيات التي يجب ان يتمتع بها هذا الفرد في محيط العمل.

.فضلاً عما تقدم، فان هناك بعض المقومات التي تثري العمل وتغنيه مثل التعاون مع زملاء العمل والمراجعين، والكفاءة والشفافية في التعامل ، والتي بتوافرها يصبح محيط العمل بشكل افضل .

## اخلاقيات المهنة

### المحاضرة السابعة

ا.م.د. يمامة محمد حسن كشكول

### وسائل ترسيخ اخلاقيات المهنة

تحتاج اخلاقيات المهنة الى وسائل وطرق لتأكيد وجودها وترسيخها في ضمير الفرد والجماعة، فكما هو معروف ان الانسان تتنازعه نزعتا الخير والشر، وقد تسبق نزعة الشر على نزعة الخير في النفس، وهذا ما جاء في محكم الكتاب العزيز في سورة الشمس في قوله تعالى ( نفس وما سواها، فالفهما فجورها وتقواها، قد افلح من زكاها وقد خاب من دساها) ، نجد ان الله عز وجل قد قدم الفجور على التقوى، مما يدل ان نزعة الشر تتقدم على نزعة الخير لدى الانسان، لذلك كان لابد من وسائل وطرق تساعد في ترسيخ القيم الحسنة والاخلاقيات السليمة لدى الانسان بشكل عام ، وفي نطاق المهن بشكل خاص.

ولعل من اهم هذه الوسائل هي ..

١ تنمية الرقابة الذاتية.

٢ -الدقة في وضع الانظمة والتعليمات.

٣ -القدوة الحسنة.

٤ -محاسبة المقصرين.

وسنستعرض فيما يلي لهذه الوسائل ...

## ١ تنمية الرقابة الذاتية ..

تنقسم الرقابة الذاتية إلى نوعين رئيسيين وهما:

أ - الرقابة الذاتية العامة: تسمى بالرقابة الذاتية الخارجية، وهي تشير إلى استجابة الفرد للمؤثرات والرقابة الخارجية، وعلى سبيل المثال الموظف ورئيسه في العمل فالأول يخضع لنظام مراقبة رئيسه في العمل، مما يجعله يقوم بالعمل على أحسن وجه، فالرقابة الذاتية العامة بشكل عام تشير إلى خضوع ردود أفعال الفرد إلى نظام رقابي خارجي عام، وتأتي أهميتها في كونها حجر الأساس في تكوّن ونشأة النوع الثاني من الرقابة الذاتية وهي الرقابة الذاتية الخاصة أو الداخلية.

ب -الرقابة الذاتية الخاصة: تسمى بالرقابة الذاتية الداخلية، وهي نوع من الرقابة التي تجسّد دور الرئيس والمرؤوس في شخص واحد، فلا رقيب ولا ضابط سوى الوازع الداخلي للإنسان، وهي تشير إلى ضبط الإنسان لنفسه بقيود هو فرضها على نفسه، مثل الالتزام بالمعايير الأخلاقية، وتظهر حقيقة الرقابة الذاتية الداخلية في حالة غياب أو عدم وضوح الرقابة الذاتية الخارجية. وسائل تنمية الرقابة الذاتية هنالك عدّة أمور تساعد على تنمية الرقابة الذاتية عند الإنسان ومنها خشية الله تعالى من خلال شعور الفرد بأنّ الله عز وجلّ مطلع على ما يفعل، والشعور بالمسؤوليّة من

خلال شعور الفرد بالالتزام تجاه العمل الذي يقوم به، والاهتمام بالمصلحة العامة من خلال الاهتمام بالمجتمع والدولة التي ينتمي لها الفرد، وتقديم مصلحتها على مصلحته الشخصية.

## ٢- الدقة في وضع الانظمة والتعليمات...

توضع الانظمة والتعليمات لغرض تسهيل تنفيذ وتطبيق القانون، وتقوم باعدادها السلطة التنفيذية ممثلة بالوزارة المختصة. ويفترض توخي الدقة في صياغة هذه النصوص، كون عدم الدقة سيؤدي الى وجود غموض وابهام وتعارض وتناقض في النصوص، مما يؤدي الى الاجتهاد في نطاق وطبيعة تطبيقها ، وهذا قد يؤدي الى حصول خطأ او سهو في التطبيق ، لذلك يفترض توافر عناصر معينة في النص ليتم تطبيقه بشكل سليم وحدد بعيداً عن المزاجية والمطاطية.

أ - دقة الصياغة : تكفل دقة الصياغة التطبيق الصحيح للنص القانوني ، بحيث تأتي متطابقة مع المقاصد التي وضعت من اجلها ولا تؤدي الى انحراف المعنى الى غير ما كان مرسوم له . كما تيسر الدقة فهم النص وتكفل تحديد مجال تطبيقه في العمل ، وصلاحيه ذلك التطبيق . بينما يؤدي عدم الدقة الى كثرة التعديلات في التشريعات وهو أمر معيب يجب تجنبه قدر المستطاع .

ب . المنطقية : من الضروري ان تكون الصياغة منطقية يقبلها العقل والفكر ، وبهذا الشرط تلقى القبول لدى المخاطبين بأحكامها . فهي تساعد على انزال احكام النص القانوني بانسجام وتوازن فيكون التشريع منضبط المعيار ، غير متناقض او متعارض.

ج . الوضوح : يجب ان تكون الصياغة واضحة ، لا يستعصي فهمها لأن غموض المعاني وابهامها يؤدي الى مشاكل في التطبيق .

د - تناسب الصياغة مع الواقع : يفترض بالصياغة ان يخرج النص القانوني بهيئة مناسبة للواقع المفترض له ، وتكون كذلك اذا تطابق على نحو مقبول مع الواقع اما اذا لم يتطابق فانه تخرج عن المجال المخصص .

## اخلاقيات المهنة

### المحاضرة الثامنة

ا.م.د. يمامة محمد حسن كشكول

#### ٣- القدوة الحسنة ...

لغرض حث الافراد العاملين في المهن والوظائف على التحلي بالاخلاقيات السليمة للمهنة التي يزاولوها، فان من المؤثر جداً، والامر الناجح ان يوجد شخص في محيط العمل يكون هو القدوة بالنسبة لهم، حيث يكون ناجحاً في عمله وبنفس الوقت متحلياً بالاخلاقيات المهنية المثالية المطلوبة. هذا سيدفع العاملين الى محاولة الاقتداء بهذا الشخص والتحلي باخلاقه ، مما ينشر بشكل فعال الاخلاقيات الحسنة في محيط العمل ، وهناك بعض الصفات الشخصية للفرد القدوة التي تجعل منه قدوةً للآخرين بشكل عام، ومن هذه الصفات:

١ - تقديم الدعم اللازم: الشخصية القدوة تقدم يد العون للأشخاص من حولها، حتى مع انعدام القدرة على تقديم الشيء المحدد الذي يحتاجونه، فالدعم المعنوي في هذه الحالات يكون كافٍ.

٢ - احترام آراء الآخرين: الشخصية القدوة تحترم آراء الآخرين سواء كانت مؤيدة لها أم معارضة؛ فكل إنسان له الحق في إبداء رأيه، كما يُمكن تعلّم أشياء جديدة من تلك الآراء أو رؤية موقف معين من زاوية مختلفة.

٣ - إظهار الحكمة والنضج: لا مشكلة في أن يتصرف الشخص بشكلٍ طفوليٍّ من حين لآخر، إلا أن هناك أوقات يجب أن يُثبت فيها الإنسان وعيه ونضجه، ويجب أن يتمكّن من التعامل مع المواقف الصعبة كالمشاكل الأسرية، والمنافسة في مجال العمل وغيرها.

٤ - الصدق: الشخصية القدوة صادقة دائماً سواء مع أفراد العائلة والأطفال أو مع الشريك أو الأصدقاء؛ فرغم أن الحقيقة تؤذي مشاعر الآخرين أحياناً، إلا أن الكذب يظلّ الأسوأ؛ فالناس تتجنّب الشخص الكاذب ولا تثق به.

٥ - الابتعاد عن الشائعات: إن نقل الكلام بين الأشخاص ونشر الشائعات واحدة من أسوأ الأمور التي يُمكن أن يقوم بها الشخص؛ فهو يزيد من المشاكل والمتاعب، والصحيح هو الحفاظ على مسافة بين الشخص وبين الآخرين، والتركيز على القيام بالأمور الإيجابية، فهذه الأمور جميعها تجعل الشخصية قدوة للآخرين.

٦ - ويُمكن للمدير أن يكون قدوة لموظّفيه من خلال اتباع العديد من الخطوات، ومنها تحمّل المسؤولية فالكثير من المدراء ينسبون لأنفسهم الأمور الناجحة التي يقومون بها خلال العمل، وينسبون الفشل لموظّفيهم، والصحيح أن يتحمّل المدير مسؤولية الأخطاء التي تنتج عن العمل، ويُثني على موظّفيه عند إتمام مشروع ناجح. وأن يكون المدير ما يُريد لموظّفيه أن يكونوا فعلى المدير أن يكون قدوة لموظّفيه بأن يطبّق أمامهم ما يأمرهم به، فإن كان يشجّعهم على التفكير خارج الصندوق، عليه أيضاً أن يقترح حلول جديدة عند الوقوع في مشكلة ما وليس تبني حلولاً وُضعت منذ زمن، وإن كان يطلب منهم اتباع إرشادات العمل، عليه أيضاً الالتزام بها. كما أن يكون المدير لطيفاً: على المدير أن يكون لطيفاً في التعامل مع موظّفيه، فإن

كان أحدهم مريضاً فلا مانع من إعطائه إجازة أو التخفيف من ضغط العمل الواقع عليه، وتفهم الحالات الاستثنائية كالمرض والحوادث وحالات الوفاة.

#### ٤ - محاسبة المقصرين.

يجب على الجهات الحكومية والقطاع الخاص أي ارباب العمل تفعيل برامج الرقابة بداخلها، وتفعيل دور هيئة الرقابة والتحقيق، ومحاسبة الموظفين الذين يقصرون في أداء واجباتهم تجاه المواطنين. كما يفترض على هذه الجهات متابعة الشكاوى التي يتقدم بها وينشرها المواطنون بمختلف الوسائل ومنها مواقع التواصل الاجتماعي من خلال الدلائل التي تشير لوجود تجاوزات وقصور من جانب بعض العاملين، ان محاسبة المقصرين من العاملين سوف يؤدي الى تعزيز عنصر الردع لديهم ويحاولون التحلي بالسلوك الحسن داخل المؤسسة التي يعملون منها خوفاً من العقوبات الادارية والمهنية التي قد يتعرضوا لها في حالة خروجهم عن الاطار السلوكي المهني السليم، والذي مؤداه محاسبة الموظفين الذين يثبت تقصيرهم في أداء مهامهم الوظيفية. ومن جانب اخر فانه سيعزز من ثقة المواطنين بالمؤسسة من خلال التعامل الحسن معهم وإنجاز معاملاتهم بالسرعة المطلوبة.

## اخلاقيات المهنة

### المحاضرة التاسعة

ا.م.د. يمامة محمد حسن كشكول

### التحديات واثرها في اخلاقيات المهنة

هناك الكثير من التحديات التي تعترض السلوك المهني السليم او مايسمى باخلاقيات المهنة، منها تحديات داخلية، واخرى خارجية، نتناولها فيما يلي..

اولاً/ التحديات الداخلية .. وتشمل كل من الانحرافات السلوكية او الاخلاقية ، فضلاً عن الانفراد بالرأي او التسلط ..

#### ١ الانحرافات السلوكية او الاخلاقية //

الانحراف لغة: هو الميل والعدول والمجانبة ، واصطلاحاً: هو الابتعاد عن المسار المحدد، أو هو انتهاك لقواعد ومعايير المجتمع، ووصمة تلصق بالأفعال أو الأفراد المبتعدين عن طريق الجماعات المستقيمة داخل المجتمع ، أو هو انتهاك القواعد الذي يتميز بدرجة كافية من الخروج على حدود التسامح العام في المجتمع.

أما الانحراف في الشريعة: فهو مجانبة الفطرة السليمة واتباع الطريق الخطأ

المنهي عنه دينياً، أو الخضوع والاستسلام للطبيعة الإنسانية دون قيود..

والشخصية المنحرفة هي من يقوم صاحبها بعمل يفسد النظام ويحول دون تطبيقه في الواقع مما يلحق الضرر بالمصلحة الفردية أو الاجتماعية أو كليهما. وإن كل الظواهر الاخلاقية الخاطئة هي نتيجة الجهود المبذولة لتحطيم الإنسان وسلب عقله وفكره وبالتالي فان الانحراف السلوكي الذي يؤثر في اخلاقيات الافراد التي تنعكس على سلوكهم المهني في مجال العمل وبالتالي فهو من اهم التحديات التي تواجه ترسيخ الاخلاقيات السليمة في نطاق المهن المختلفة .

## ٢ +الانفراد بالرأي او التسلط//

ويقصد به احتكار بعض الافراد او فئة معينة في محيط العمل الرأي وفرض افكار او تصرفات معينة هم يعتقدونها على بقية العاملين معهم، وهذا مايمارس عادة من قبل الرؤساء على مرؤسيهم، فيصادرون منهم حقهم في ابداء الرؤى والافكار وانما يسخرونهم لتطبيق اوامرهم واراءهم دون مناقشة، هذا سيؤدي الى ان العاملون سيمارسون عملهم بطريقة ومنظور وفكر الرؤساء بغض النظر عما ان كانت هذه الطريقة تتسق وتتواءم مع الاخلاقيات السليمة في محيط العمل ام لا، وهذا يدفع الى الانحراف عن جادة الصواب السليمة في بعض الحالات التي يكون فيها الرأي المفروض غير صحيح او غير سليم ونزيه، لكن المرؤسين مجبرون على تطبيقه بحكم عملهم تحت امرة رؤساءهم، والا فقد يواجهون خيار فقدان وظائفهم او على الاقل تعرضهم لضغوط ومضايقات ، وهذا مايحصل على وجه الخصوص في القطاع الخاص.

محاضرات اخلاقيات المهنة  
المرحلة الاولى / الدراسات الصباحية والمسائية

الجزء الثالث

إعداد

أ.م.د. ايمان الصافي

التحديات واثرها في اخلاقيات المهنة ( التحديات الخارجية )

أولاً : المنافسة غير الشريفة :

ان الحديث عن المنافسة الغير شريفة او ماتسمى بالمنافسة الغير مشروعة يتطلب بيان مفهوم المنافسة بصورة عامة ، فالمنافسة تعرف بانها التي تنشأ بين شخصين يجمعهم عمل واحد او تجارة واحدة او اي شيء مشترك ، فيلجىء كل خصم الى محاولة اثبات ذاته والتفوق على منافسه ومن هنا تنشأ المنافسة بين جميع الاطراف وكل طرف يعمل جاهدا على اثبات ذاته والتفوق على جميع منافسيه .

- انواع المنافسة :

المنافسة لها نوعان لا ثالث لهما ، هما :

**1. منافسة مشروعة :**

هي المنافسة التي لا يستخدم فيها المنافسين اي وسائل للغش، فمثلا محلين تجاريين يجاور بعضهم البعض يبيعون نفس السلعة ، وكلاهما يقدم افضل مالدیه والمشتري هو من يقرر ايهما افضل ، فتلك هي المنافسة الشريفة المشروعة .

## 2. منافسة غير مشروعة :

هي النوع الثاني للمنافسة ويلجئ فيها المنافسين الى استخدام اساليب وطرق شيطانية للفوز على منافسيهم ، وعلى نفس المثال نفس المحليين المجاورين ، عندما يقوم احدهم بعمل سمعة سيئة على المحل الثاني فيبتعد عنه زبائنه فتلك هي المنافسة الغير مشروعة .

### - متى تكون المنافسة غير مشروعة :

تكون المنافسة غير مشروعة عندما يقوم المنافس باستخدام وسائل وطرق منافية للقانون او العادات او العرف ، بهدف التفوق على المنافس ، فعندما يفشل الشخص في التفوق بالطرق المشروعة يلجئ الى الطرق الغير مشروعة .

### - اشكال وصور المنافسة الغير مشروعة :

وتتمثل بالاتي :

#### 1. الاعتداء على السمعة :

قد يلجئ المنافس الى نشر معلومات غير صحيحة وغير حقيقية عن منافسه فمثلا يقول ان منافسه يشتري المنتجات الرخيصة المنتهية الصلاحية على الرغم من ان منافسه لايفعل هذا ، ولكنه يقول هذا الكلام ليكون سمعة سيئة عن منافسه فيبتعد عنه الناس ويقتربون منه .

#### 2. اتخاذ نفس الاسم او الماركة :

يكون احد الاشخاص قد تعب طوال حياته واجتهد ليكون لسلعته اسمها في السوق ولها المستهلك الذي يطلبها بالاسم ، فيقوم احد المنافسين بعمل محل او منتج يحمل نفس الاسم فينخدع العملاء ويذهبون الى المنافس ويبتعدون عن الشخص الاصلي الذي تعب طوال حياته في تكوين هذا الاسم ، فتلك المنافسة بالطبع غير مشروعة .

#### 3. وضع بيانات غير حقيقية :

يلجىء البعض الى عمل دعاية لشركته او محله ولكنها وهمية وغير حقيقية لكي يقوم بمنافسة خصمه ، فمثلا يدعي انه حاصل على شهادات مؤسسات عالمية ، ويدعي ان بضاعته تأتي من اماكن بها جودة مرتفعة في التصنيع ، فمثلا هو يبيع المنتج الصيني ولكنه يدعي انه منتج ياباني .

#### **4. تقليد طرق الاعلان :**

ايضا من طرق المنافسة غير الشريفة ان يقوم الشخص او الشركة بعمل اعلانات مشابهة للشركة المنافسة للحصول على عملائهم وهي من الطرق الغير شريفة في المنافسة .

#### **5. تحريض العمال :**

من الاعمال الشيطانية التي يقوم بها البعض هو تشجيع العمال على التظاهر ضد الشركة وعمل ما يؤدي الى توقف العمل وهبوط مستوى الشركة وترك مجال للمنافسين للتفوق بكل سهولة ، والبعض الاخر يشجع العمال على ترك العمل لدى المنافس والعمل لديهم باسعار اعلى ليحصل من هؤلاء العمال على اسرار شركة المنافس ، وبالطبع كل تلك الاشياء غير شريفة .

#### **6. تخفيض الاسعار :**

تلجىء بعض الشركات الجديدة الى تخفيض السعر عن المنافسين لجلب العملاء ، فيترك العملاء السلعة من جميع التجار ويذهب الى السعر الارخص ، وهذه منافسة غير شريفة الا اذا كان البائع يرى ان المكسب كبير وان التجار يستغلون الزبائن فقرر هو ان يقلل من ربحه من اجل العدالة ، اما اذا كان تقليل السعر لفترة مؤقتة وبعد ذلك يعود بالاسعار كما كانت فتلك منافسة غير شريفة .

#### **- كيف يتصرف المتضرر :**

في تلك المنافسة الغير شريفة يكون هناك متضرر ويجب ان يوقف هذا الشخص عند حده فكيف يكون تصرفه ، على المتضرر ان يرفع دعوى الى القضاء اذا حدث له اي ضرر مادي او معنوي ، ويتم الحكم بالتعويض على هذا الشخص الذي ارتكب منافسة غير شريفة .

## ثانياً : الفساد الاداري :

يعد الفساد الاداري من اشد ما يصيب المؤسسات في اي دولة ، فنجاح المؤسسة او فشلها مرهون بالسياسة الادارية لها ، واذا ما استشرى الفساد الاداري في اي منشأة فان ذلك نذير لسقوطها وانهيارها ، ولاشك ان ظاهرة الفساد الاداري وثيقة الصلة بالخلل الاخلاقي والتربوي ، وهي دلالة على هبوط القيم المادية بطريقة غير عقلانية .

ويتعلق بمظاهر الفساد الاداري تلك الانحرافات الادارية والوظيفية والتنظيمية ، والمخالفات التي تصدر عن الموظف العام اثناء تاديبه لمهام وظيفته ، في منظومة القوانين والنظم التي تغتتم الفرصة للاستفادة من الثغرات بدلا من الضغط على صناع القرار لمراجعتها وتحديثها باستمرار .

ومن خلال ماتقدم يمكن تعريف ظاهرة الفساد الاداري بانها ( المتاجرة بالوظيفة وامتيازاتها واستغلال النفوذ لغير الاغراض القانونية الموجودة من اجلها ) .

## انواع الفساد الاداري :

يقسم الفساد الاداري الى اربع مجموعات ، وهي :

أ. **الانحرافات التنظيمية** : ويقصد بها تلك المخالفات التي تصدر عن الموظف في اثناء تأديته لمهام وظيفته والتي تتعلق بصفة اساسية بالعمل ، ومن اهمها :

1. عدم احترام العمل .

2. امتناع الموظف عن اداء العمل المطلوب منه .

3. التراخي .

4. عدم الالتزام باوامر ومفردات الرؤساء .

5. السلبية .

6. عدم تحمل المسؤولية .

7. افشاء اسرار العمل .

ب. الانحرافات السلوكية : ويقصد بها المخالفات الادارية التي يرتكبها الموظف وتتعلق بمسلكه الشخصي وتصرفه ، ومن اهمها :

• **عدم المحافظة على كرامة الوظيفة :** ومن صور ذلك ارتكاب الموظف لفعال مخل بالحياء في العمل كا استعمال المخدرات او التورط في جرائم اخلاقية .

• **سوء استعمال السلطة :** ومن صور ذلك تقديم الخدمات الشخصية وتسهيل الامور وتجاوز اعتبارات العدالة الموضوعية في منح اقارب او معارف المسؤولين مايطلب منهم .

• **المحسوبية :** ويترتب على شيوع ظاهرة المحسوبية شغل الوظائف العامة باشخاص غير مؤهلين مما يؤثر على انخفاض كفاءة الادارة في تقديم الخدمات وزيادة الانتاج .

• **الوساطة :** فيستعمل بعض الموظفين الوساطة شكلا من اشكال تبادل المصالح .

ج. الانحرافات المالية : ويقصد بها المخالفات المالية والادارية التي تتصل بسير العمل المنوط بالموظف ، وتتمثل هذه المخالفات فيما يلي :

• مخالفة القواعد والاحكام المالية المنصوص عليها داخل المنظمة .

• فرض المغارم وتعني قيام الموظف بتسخير سلطة وظيفته للانتفاع من الاعمال الموكلة اليه في فرض الاتاوة على بعض الاشخاص او استخدام القوة البشرية الحكومية من العمال والموظفين في الامور الشخصية في غير الاعمال الرسمية المخصصة لهم .

• الاسراف في استخدام المال العام ومن صور هتبيد الاموال العامة في الانفاق على الابنية والاثاث، والمبالغة في استخدام المقتنيات العامة في الامور الشخصية ، واقامة الحفلات والدعايات ببذخ .

د. الانحرافات الجنائية : ومن صورها الاكثر انتشارا الرشوة ، واختلاس المال العام ، والتزوير .

**علاج الفساد الاداري :** ان تغلغل الفساد الاداري في الكثير من النواحي والاختصاصات الوظيفية والمهنية ، يتطلب البحث عن المعالجات الممكنة وبيان كيفية القضاء عليه ، ويكون ذلك من خلال الاتي :

**1.** ترسيخ اخلاقيات المهنة اذ يعد اول واعظم علاج لهذه الظاهرة ، ولعل ولعل خلقي الامانة والقوة من اهم الاخلاقيات في هذا السياق ، فيولى القوي الامين الادارة ، قال تعالى (( انه خير من استأجرت القوي الامين )) ، وعن رسول الله ( صل الله عليه واله وسلم ) انه قال : ( أد الامانة الى من ائتمنك ولا تخن من خانك ) .

**2.** التأكيد على قيمة تعظيم الله تعالى ، واستحضار مراقبته في التزامنا بهذه الاخلاق ، والتذكير بفضل هذه الاخلاق وعظيم ثوابها كونها سعادة للمرء في الدنيا والاخرة .

**3.** وضع الانظمة واللوائح والاساليب الموضحة لمجال المراقبة والمحاسبة والمساءلة ونشر الشفافية والنزاهة ، وكذلك يجب تحديد العقوبات الرادعة لمن يخالف ذلك ، وتطبيقها بكل حزم وعدل .

**4.** ومن اهم وسائل علاج الفساد الاداري انشاء اجهزة رقابية تكافح الفساد وتقضي عليه ، من خلال التحري عن اوجه الفساد المالي والاداري ، وكذلك احالة المخالفات والتجاوزات المتعلقة بالفساد المالي والاداري للجهات الرقابية او جهات التحقيق ، ومن هذه الاجهزة ماموجود في العراق من اجهزة رقابية مختلفة تهدف لتحقيق النزاهة واشاعة الاخلاقيات المهنية والوظيفية عند ممارسة الاعمال ومكافحة الفساد بكافة صورته والقضاء عليه ، ومنها هيئة النزاهة ، وجهاز المفتش العام ، وديوان الرقابة المالية ، ويضاف اليها جهاز الادعاء العام وما يقوم به من مهام تضمن ترسيخ مبادئ النزاهة والاخلاص في مزاولة العمل والقضاء على الفساد اذ مارس دوره هذا الجهاز في كثير من البلدان وسيعتلي هذا الدور قريبا في العراق عند المباشرة بالغاء جهاز المفتش العام .

### **ثالثا : تضارب المصالح :**

هو وضع يمكن هيئة او شخصا ما من تحقيق مصلحة مادية او معنوية على حساب الواجبات الوظيفية ، وتسعى الحكومات والهيئات الى مكافحته بقوانين وسياسات عملية ، حفاظا على الحكومة الرشيدة وسمعة الهيئة ونزاهة الموظفين ومصالح الاخرين .

ويعرف ايضا بانه كل تصرف او موقف يحقق مصلحة مادية او معنوية لهيئة ما او من يمثلها رسميا باي شكل من الاشكال ، ويكون متعارضا مع اداء واجباتها او واجبات ممثلها الرسمية .

والغاية من "حظر تضارب المصالح" ويعبر عنه ايضا بتعارض المصالح او ازدواج المصالح سواء اكان فعليا او محتملا ، هو منع تشكل او احداث ضرر بمصالح الاخرين او المس بسمعتهم ونزاهتهم ، سواء أكانوا اشخاص طبيعيين ام هيئات ومؤسسات حكومية او خاصة ، وذلك عبر الالتزام بالمتطلبات التشريعية والاليات الادارية المتبعة في هذا الشأن .

ومع ان حالات تضارب المصلحة لاتعني بالضرورة ارتكاب خطأ فانها يمكن ان تضر بعمل ونزاهة من تصدر منه ومايمثله ، خاصة ان من اهم اسبابها الميل لتحقيق مصلحة شخصية او المحاباة والمحسوبية الناتجة عن علاقة قرابة او صداقة او شراكة او التأثير بعلاقة عداوة او كراهية الاخر .

وتستخدم الهيئات على اختلاف انواعها وتخصصاتها مجموعة واسعة من المعايير والاجراءات عند وضعها لسياساتها الخاصة بمنع تضارب المصالح ، والتي تساعد مديريها ومسؤوليها وموظفيها وعملاءها على تحديد المواقف التي تشكل حالات تضارب مصالح ، وتمكن الادارة من مراقبة الالتزام بسياساتها الخاصة بذلك كما تتفاوت الهيئات في النص على هذه المعايير ودرجةالالزام بها .

ولعل من اكثر عناصر سياسة منع تضارب المصالح شيوعا بين جميع الهيئات المعايير والاجراءات التالية :

## 1. الافصاح المالي :

وهو اجراء تنص عليه سياسات منع تضارب المصالح ويلزم الموظفون بموجبه بتقديم اقرارات تتعلق بانفسهم وزوجاتهم او ازواجهم وابنائهم القاصرين ، وتحتوي هذه الاقرارات على شهادة تفيد بان الاصول المالية المملوكة لهم لاتمثل تضاربا في المصلحة بين اداء واجبات الموظف الرسمية ومصالح الهيئة التي يعمل لديها .

## 2. الهدايا والضيافة :

تمنع سياسات منع تضارب المصالح للهيئات موظفيها من قبول او تقديم اي هدية او ضيافة او تكريم من المتعاملين معهم ، اذا كان من شأنها ان تؤثر على واجباتهم الرسمية او تتعارض مع التزاماتهم القانونية او الادارية ، ويشترط بعض الهيئات الحصول على موافقة مسبقة من ادارتها عند قبول موظفيها لاي من ذلك او توجب تسليم الهدايا العينية الى الادارة عند قبضها .

### 3. استغلال المعلومات :

تلزم سياسات منع تضارب المصالح للهيئات موظفيها بمنع استخدام المعلومات التي تكون متاحة لهم بحكم مناصبهم - ايا كان متعلقها - لتحقيق مصلحة له او لجهة اخرى ربحية او غير ربحية او الافصاح عنها لاي كان لتوظيفها في مصلحته او الاضرار بالآخرين .

وتضع هذه المعايير والاجراءات على الموظفين واجبين عند حصول تضارب في المصالح  
هما :

• واجب الافصاح : وهو ان يتقدم الموظف بالافصاح عن تضارب المصالح حال وجوده في اي معاملة او اجراء يخصه او يكلف به او يشارك فيه .

• واجب الامتناع : وهو ان يلتزم الموظف الذي افصح عن وجود تضارب مصالح يتعلق به بالامتناع عن استخدام نفوذه للتأثير في سير المعاملة او الاجراء ذي العلاقة بما في ذلك واجب الامتناع عن حضور الاجتماعات التي سببت خلالها في تلك المعاملة .

## المسؤولية الاجتماعية

### ( مفهومها ، انواعها ، عناصرها ، مكوناتها )

#### أولاً : مفهوم المسؤولية الاجتماعية :

قبل البدء ببيان مفهوم المسؤولية الاجتماعية لابد من التعرض لمعنى المسؤولية بصورة عامة ثم الانتقال الى انواع المسؤولية ومن ثم بيان معنى المسؤولية الاجتماعية لتتضح الصورة بشكل جلي وتحدد ابعاد الموضوع ، وذلك على النحو الاتي :

#### 1. مفهوم المسؤولية :

المسؤولية بمعناها الشامل تعني (اقرار الفرد بما يصدر عنه من افعال وباستعداده لتحمل نتائج هذه الافعال ، فهي القدرة على ان يلزم الفرد نفسه اولاً ، والقدرة على ان يفى بعد ذلك بعد ذلك بالتزاماته بواسطة جهوده الخاصة وبارادته الحرة ، وتقوم المسؤولية على الحرية ، ولا يكلف بها مجنون ، وتسقط عن صاحب الارادة المسلوبة ) .

كما وتعرف المسؤولية ايضاً بانها ( هي اقرار المرء بما يصدر عنه من افعال واستعداده لتحمل نتائج التزامه وقراراته واختياراته العملية من الناحية الايجابية والسلبية امام الله وامام ضميره وامام المجتمع ) .

#### 2. انواع المسؤولية :

يوجد عدة انواع للمسؤولية الاجتماعية تتحدد بالاتي :

- من الناحية القانونية : تقسم الى مسؤولية ( مدنية ، جزائية ) :

❖ المسؤولية المدنية : وهي التي توجب على الفاعل الذي سبب لغيره ضرراً ان يعرضه عنه ، سواء بقصد او بدون قصد ، ومن لواحق هذه المسؤولية ان يكون المرء مسؤولاً عن فعل غيره من الافراد الخاضعين تحت اشرافه .

❖ **المسؤولية الجزائية** : وهي التي تقع على الشخص الذي ارتكب مخالفة او جنحة او جريمة .

• **من الناحية الدينية** : تقسم الى مسؤولية ( شرعية ، اخلاقية ) :

❖ **المسؤولية الشرعية** : وتعني حدود الله او امره ونواهيه ، اداء الواجبات والبعد عن المحرمات وهي مسؤولية واجبة .

❖ **المسؤولية الاخلاقية** : تعني مراعاة مكارم الاخلاق مع الناس واقلها طلاقة الوجه والكلمة الطيبة .

• **من ناحية المجتمع** : تقسم الى مسؤولية ( فردية وجماعية ) :

❖ **المسؤولية الفردية** : وهي مسؤولية الفرد عن نفسه وعن عمله .

❖ **المسؤولية الجماعية** : وهي مسؤولية الجماعة كاملة عن اعضائها وقراراتها وعن نشاطاتها .

### 3. مفهوم المسؤولية الاجتماعية :

تعددت تعريفات المسؤولية الاجتماعية واختلفت باختلاف وجهات نظر واضعيها واختلاف

تخصصاتهم ، فعرفت المسؤولية الاجتماعية بانها :

• يراد بها : ( وعي الفرد المرتبط باساس معرفي بضرورة سلوكه تطوعيا نحو الجماعة وله تأثير في تحديد مجرى الاحداث التالي ) .

• يراد بها : ( مسؤولية الفرد عن نفسه ومسئوليته تجاه اسرته واصدقائه وتجاه دينه ووطنه من خلال فهمه لدوره في تحقيق اهدافه واهتمامه بالآخرين من خلال علاقتهم الايجابية ومشاركته في حل مشكلات المجتمع وتحقيق الاهداف العامة ) .

• يراد بها ( التزام المرء نحو الغير ، والاقرار بما يقوم به من اقوال واعمال وما يترتب عليها من نتائج ) .

## ثانياً : عناصر المسؤولية الاجتماعية :

تتكون المسؤولية الاجتماعية من عدة عناصر ، تتمثل بالاتي :

- **الاهتمام** : ويقصد به الارتباط العاطفي بالجماعة التي ينتمي اليها الفرد ، صغيرا ام كبيرا ، والذي يخالطه الحرص على استمرار تقدم الجماعة وتماسكها وبلوغها اهدافها ، والخوف من ان تصاب بأي ظرف يؤدي الى اضعافها او تفككها .
- **الفهم** : وينقسم الى شقين ، الاول : فهم الفرد للجماعة ، اي فهمه للجماعة في حالتها الحاضرة من ناحية ، وفهم لمؤسساتها ومنظماتها وعاداتها وقيمها ووضعها الثقافي وتاريخها ، واما الشق الثاني ، وهو فهم الفرد للمغزى الاجتماعي لافعاله ، فالمقصود به ان يدرك الفرد اثار افعاله وتصرفاته وقراراته على الجماعة ، اي يفهم القيمة الاجتماعية لاي فعل او تصرف اجتماعي يصدر عنه .
- **المشاركة** : ويقصد بها اشتراك الفرد مع الاخرين في عمل ما يمليه الاهتمام ومايتطلبه الفهم من اعمال تساعد الجماعة في اشباع حاجاتها ، وحل مشكلاتها ، والوصول الى اهدافها ، وتحقيق رفاهيتها ، والمحافظة على استمرارها .

ويتضح مما سبق ان الترابط والتكامل بين عناصر المسؤولية الاجتماعية الثلاثة ( الاهتمام ، والفهم ، والمشاركة ) قائم ، لان كلا منها ينمي الاخر ويدعمه ، فالاهتمام يحرك الفرد الى فهم الجماعة ، وكلما زاد فهمه زاد اهتمامه ، كما ان الاهتمام والفهم ضروريان للمشاركة ، والمشاركة نفسها تزيد من الاهتمام وتعمق من الفهم ، ولايمكن ان تتحقق المسؤولية الاجتماعية عند الفرد الا بتوافر عناصرها الثلاثة .

## ثالثا : مجالات المسؤولية الاجتماعية :

يوجد العديد من المجالات للمسؤولية الاجتماعية التي تناولت مختلف الجوانب لدى افراد المجتمع ، ومن هذه المجالات :

1. مسؤولية الفرد تجاه نفسه : وهي تشمل تحمله لابعاء وضروريات الحياة كالاكل والنوم وغيرها من الدوافع الفطرية ، كذلك صيانة الفرد ذاته وسمعته وتحمله المسؤولية نحوها .

2. مسؤولية الفرد تجاه الاسرة : وتشمل الاب والام والاخوة والزوجة والاطفال وبقية العائلة .

3. مسؤولية الفرد تجاه الجيران .

4. مسؤولية الفرد تجاه القبيلة والحي والمدينة .

5. مسؤولية الفرد تجاه زملاء والاصدقاء .

6. مسؤولية الفرد تجاه الوطن .

7. مسؤولية الفرد تجاه العالم والكون : وتشمل عمارة الارض والاهتمام والرفق بالحيوان .

#### رابعاً: اهمية المسؤولية الاجتماعية :

من الصفات الهامة للشخصية السوية شعور الفرد بالمسؤولية في شتى صورها ، سواء أكانت مسؤولية نحو الاسرة او نحو المؤسسة التي يعمل بها او نحو الانسانية باسرها ، ولو شعر كل فرد في المجتمع بالمسؤولية نحو غيره من الناس الذين يكلف برعايتهم والعناية بهم ، ونحو العمل الذي يقوم به ، لتقدم المجتمع وارتقى وعم الخير جميع افراد المجتمع ، ان الشخص السوي يشعر بالمسؤولية الاجتماعية نحو غيره من الناس ، ولذلك فهو يميل دائماً الى مساعدة الاخرين وتقديم يد العون اليهم .

هذا وان المسؤولية الاجتماعية من الصفات الانسانية التي يجب غرسها داخل الفرد ، حيث ان الفرد المتمسك بتحمل المسؤولية الاجتماعية يحقق فائدة لجميع الافراد ، وتعد تربية الانسان على تحمل المسؤولية الاجتماعية تجاه ما يصدر عنه من افعال واقرار مسألة في غاية الاهمية لتنظيم الحياة داخل المجتمع الانساني ، فاذا تحمل الافراد مسؤولياتهم ونتائج اعمالهم ، استقرت حياتهم وسادت الطمأنينة فيما بينهم ، وشاع العدل والشعور بالامن النفسي والاجتماعي في حياتهم الخاصة والعامة ، والشعور بالمسؤولية ليس لفظاً مجرداً ، بل الشعور بالمسؤولية هدفه عمل ، فالشخص الذي يشعر بالمسؤولية الاجتماعية شخص ايجابي عملي .

ولا يولد الانسان عارفاً بالمسؤولية ولكن لديه استعداد فطري ، ولهذا ينبغي ان يتعلم الطفل تحملها ، حيث يجب ان يتعلم التعاون والاحترام كما يتعلم المشي والكلام ، وعملية تعلم المسؤولية الاجتماعية تبدأ من اولى خطوات الطفل ، وتبدأ المسؤولية عن الذات ، حيث يتعلم الطفل ان يعتمد على نفسه وان يكون مسؤولاً عن ذاته ، فهو يعيش في اسرة يقوم فيها بدور ، وهو قادر على القيام بالمسؤولية عن بعض الاعمال التي تخصه ، وبذلك تبدأ المسؤولية بمسؤولية فردية ثم تتطور الى مسؤولية اجتماعية في جماعته التي يعيش فيها ،

وتخضع المسؤولية الاجتماعية للتعلم والاكتساب ، وبالتالي فهي قابلة للتعديل والاصلاح من خلال العمل على تنمية المسؤولية الاجتماعية لدى الافراد ، باعتبارها سلطة ضابطة تهذب سلوك الانسان وتوجهه ، وتعزيز المسؤولية الاجتماعية وتنميتها لا يحدث في فراغ ، ولا بمعزل عن البيئة الاجتماعية ، مثل ( دور المدرسة المتمثل في المعلم ، وكذلك بايجاد مناخ مدرسي ملائم ، وقد اشارت الدراسات الى تفوق البيئة المدرسية على البيئة الاسرية في تفسير تباين الاطفال في المسؤولية الاجتماعية ) .

ان سلوك المسؤولية الاجتماعية لا ينمو الا من خلال بيئة ثقافية واجتماعية مشجعة تتسم بالحرية والنظام والمرونة والفهم والمشاركة والتسامح ، والتربية هي من اهم الوسائل التي يمكن عن طريقها تنمية المسؤولية الاجتماعية لدى الافراد ، وتقوم مؤسسات التربية والتنشئة الاجتماعية ممثلة في الاسرة والمدرسة وجماعة الرفاق ودور العبادة ووسائل الاعلام بدورها في غرس وتنمية المسؤولية الاجتماعية لدى افراد المجتمع .

#### **خامسا : الاعتلال الاخلاقي للمسؤولية الاجتماعية :**

يعد الاعتلال الاخلاقي من اهم المسببات التي تجعل الفرد غير مسئول اجتماعيا ، ولان الفرد لا يمكن ان يتعامل مع المجتمع وهو معتل اخلاقيا ، فلا بد لنا من تعريف الاعتلال الاخلاقي للمسؤولية الاجتماعية ، ويعرف الاعتلال الاخلاقي للمسؤولية الاجتماعية على انه حالة من عدم السواء في اخلاقية المسؤولية الاجتماعية وحالة من العطب والخلل ، ولها مظاهرها لدى الفرد والمجتمع ، والتي يمكن ايجازها بالاتي :

#### **1. مظاهر اعتلال المسؤولية الاجتماعية عند الفرد : وتتمثل بالاتي :**

- التهاون : وهو فتور في همة العمل وارادته على غير الوجه الذي ينبغي ان يكون عليه من الدقة والتمام والالتقان ، وهو دليل على وهن البنيان النفسي الاخلاقي في الشخصية برمتها .
- اللامبالاة : وهي برود يعتري الجهاز التوقعي التحسبي عند الانسان كما يصيب سائر الاجهزة النفسية بما يشبه التجمد .
- العزلة : ويقصد بها العزلة النفسية وهي ان يكون الفرد في الجماعة حاضرا فيها معدودا من اعضائها ولكنه غائب عنها ، انه في عزله من صنعه واختياره ، وهي موقف لا انتماء الى الجماعة واغتراب عن معاييرها وقيمتها .

#### **2. مظاهر اعتلال المسؤولية الاجتماعية عند الجماعة : وتتمثل بالاتي :**

- التشكك : وهو توجس وتردد في تفسير الاحداث والظواهر ، وفي تقدير قيمة الاشخاص والاشياء ، وهو دليل على فوضى الاختيار ، ووهن الالتزام ، وتزعزع الثقة .
- التفكك : ويتجلى هذا التفكك الاجتماعي فيما يقع بين الافراد من تنازع وتفرق ، وهذا التفكك مظهر بالغ الوضوح لوهن وضعف المشاركة القائمة على الفهم والاهتمام .
- السلب الغائب : وهو موقف يغلب عليه التراجع والانحدار والتخلي عن المسؤولية تجاه الحياة وبارئها ، احساس بلا معنى بالضياع والاحباط ، كما يغيب معه الاحساس بالواجب والزامه .
- الفرار من المسؤولية : وهو التخلي عن المسؤولية وعلان عن عدم قدرة الجماعة والفرد عن احتمال اعبائها .

### 3. اهم العوامل التي تؤدي الى اعتلال اخلاقية المسؤولية الاجتماعية : وتتمثل بالاتي :

- اضطراب المعيار: المعيار الاجتماعي وهو الذي يعين الوجهة ويحدد القيمة ، ووضوحه واستقراره ضرورة لسلامة ادائه لوظائفه الاجتماعية والحيوية ، ويسهل الاحتكام اليه والالتزام به ، واضطراب هذا المعيار يؤدي الى انهيار الفهم وتشوش الاختيار وتعطل الالتزام ، كما يؤدي الى اهتزاز في ثقة الفرد وطمأنينته ، وبذلك تضعف وتعطل اخلاقية المسؤولية الاجتماعية .
- تكبيل الحرية : ان انتفاء الحرية تكبيلا او تضليلا هو اعتلال لاخلاقية المسؤولية الاجتماعية اما بانتفائها او سقوطها ، او الفرار منها والتخلي عنها ، فلا مسؤولية بدون حرية .
- ارتباك الاقتصاد : ان ارتباك الاقتصاد وتعرضه للفوضى ، وعدم وضوح الفلسفة الاقتصادية او تبني فلسفة اقتصادية مربكة يؤدي الى اختلال في توزيع الموارد وعائد العمل والى الظلم الاجتماعي ، وينعدم بذلك الاطمئنان النفسي والثقة في الحاضر والمستقبل ، وينعكس ذلك على سلامة اخلاقية المسؤولية الاجتماعية ، بل وعلى السلامة الاخلاقية والنفسية في عمومها .
- عبث السياسة : وهو عبث بالسلطة اي بالقوة المنظمة للعلاقات بين الحاكم والشعب ، او بين الدولة والفرد ، ومن مظاهره نزعة الاستبداد والتسيد والاستئثار بالسلطة ، والتوجيه الشاذ مما يصنع نموذجا اخلاقيا سيئا امام المجتمع ويشوش معاييرها ، ويجعل عملية الفهم والاختيار الحر صعبة ، ويعيق العمل المشترك ويدمر اتجاه الالتزام بالواجب .

## المرتكزات الاساسية لأخلاقيات المهنة

تستند اخلاقيات المهنة على جملة من المبادئ او المرتكزات الاساسية ، التي يجب على المعني بها الالتزام والتقيد بتطبيقها في ميدان العمل ، وإلا كان عرضة لارتكاب المخالفات والمساءلة القانونية ، ويمكن اجمالها بالآتي :

أولاً : الالتزام اتجاه الجمهور العام :

ينبغي على العاملين في مؤسسات القطاع العام أو القطاع الخاص الالتزام بروح ورسالة القانون المنظم لسلوك جهة العمل التابعين لها ، وتعزيز هذا الامتثال بالإضافة الى إبداء اعلى المعايير الاخلاقية في سلوكهم المهني من اجل المساهمة في تحقيق المصلحة العامة ، ويكون ذلك من خلال مراعاة ما يأتي :

1. الامتناع تماما عن المساعدة في اعمال سوء السلوك أو التحريض عليها أو المشاركة فيها.
2. الالتزام باتخاذ الخطوات الكفيلة واللازمة لمنع وقوع اعمال سوء السلوك من قبل جهات العمل التابعين لها ، اي متابعة ان يكون التصرف الصادر من جهة العمل قانوني واخلاقي ، من خلال حرص الشخص وبذله ما في وسعه لمنع ذلك في حدود القانون واخلاقيات المهنة.
3. يجب على جهات العمل ممارسة الحكم السليم فيما يتعلق بالإجابة او المشاركة في جميع التحقيقات الحكومية الرسمية والقانونية الخاصة بجهة العمل التابعين لها أو فيما يخص الاستعلام بشأنها .
4. في حالة علم الشخص بشروع جهة العمل التابع لها ، في اتخاذ قرار سيشكل حال تطبيقه سوء سلوك ، فيتعين عليه :
  - أ. عدم الموافقة على هذا القرار .
  - ب. تصعيد الامر الى جهات من بينها الهيئة الادارية العليا على النحو الملائم .
  - ج. اذا ظلت هناك مشكلات خطيرة دون حل بعد تطبيق النقطتين (أ،ب) فيجب في هذه الحالة التفكير في تقديم الاستقالة .
  - د. ابلاغ المسؤولين العموميين بالقرار وفقا لما يقتضيه القانون .

## ثانياً : الالتزام تجاه جهة العمل :

ينبغي على العاملين في مؤسسات القطاع العام او القطاع الخاص خدمة جهات العمل التابعين لها باسمى معاني النزاهة ، وان يحكموا نيابة عنها دون تحيز ، بالاضافة الى تعزيز برامج فعالة للامتثال والاخلاقيات ، ويكون ذلك من خلال الآتي :

1. الالتزام بخدمة جهات العمل التابعين لها في الوقت المناسب وبطريقة تتسم بالكفاءة والاحترافية .
2. ان يضمن العاملين بكل ماديهم من امكانيات امتثال جهات العمل لكل القوانين ذات الصلة.
3. ان يقوم العاملين بالتحقيق بكل العناية الواجبة في كل المسائل او المعلومات او التقارير او السلوكيات التي لها صلة بسوء سلوك فعلي او مشتبه به ، سواء كان ذلك في الماضي او في الوقت الحالي او متوقعا في المستقبل .
4. الالتزام بعدم المساعدة في اي اعمال انتقامية او في التحريض عليها ضد اي موظف يقوم بالابلاغ عن سلوك فعلي او محتمل او مشتبه به ، كما يلتزمون بالسعي جاهدين لتنفيذ اجراءات من شأنها ضمان حماية اي موظف من التعرض لاي عمل انتقامي نتيجة ابلاغه عن مثل هذه الحالات .
5. الالتزام بحماية المعلومات السرية التي يتم الحصول عليها اثناء القيام بمسؤولياتهم المهنية بعناية ، مع ادراك انه في ظل ظروف معينة يكون من الضروري التنازل عن السرية لقيم او اعتبارات اخرى ، على سبيل المثال من اجل ايقاف عمل يشكل خطورة ملموسة على الصحة والسلامة او افساء سر عندما يكون ذلك ضروريا للامتثال لامر استدعاء او اجراءات قانونية اخرى .
6. يجب توخي الحذر لتجنب اي حالات تضارب فعلية او محتملة او ملموسة بين مصالح جهة العمل ومصالحهم الخاصة او مصالح الافراد او المؤسسات خارج نطاق الجهة التي يعدون على صلة بها ، كما يتعين الافصاح عن حالات تضارب المصالح والتعامل معها على نحو اخلاقي بالاضافة الى التخلص من اي تضارب ملحوظ .
7. التعهد بعدم تضليل جهات العمل بشأن النتائج التي يمكن الوصول اليها من خلال استخدام خدماتهم.

## ثالثاً : الالتزام تجاه المهنة :

يجب على العاملين في مؤسسات القطاع العام او القطاع الخاص ان يسعوا جاهدين من خلال افعالهم الى دعم شفافية المهنة وكرامتها ، والارتقاء بفعالية برامج الاخلاقيات والسلوك المهني ، وتعزيز الاحترافية في الامتثال والاخلاقيات ، اذ ذلك من خلال الآتي :

1. يمارس العاملين انشطتهم المهنية بما فيها اجراء التحقيقات في اعمال سوء السلوك ، بكل امانة وانصاف وعناية .

2. الالتزام بعدم الافصاح عن اي معلومات سرية تخص شؤون العمل او العمليات التقنية لاية جهة عمل حالية او سابقة ، إلا بموجب موافقة او اجراءات قانونية الزامية ، اذ ان الافصاح قد ينال من الثقة في المهنة او يعوق قدرة الشخص على تحصيل هذه المعلومات من الاخرين مستقبلا .

3. التزام العاملين بعدم الادلاء ببيانات او مطالبات مضللة او خادعة او مزيفة بخصوص مؤهلاتهم المهنية او خبرتهم او ادائهم .

4. الالتزام بعدم تشويه السمعة المهنية لزملائهم في المهنة بمحض الزور .

5. المحافظة على مستوى كفاءتهم فيما يتعلق بالتطورات داخل نطاق المهنة ، بما في ذلك، معرفة النظريات الحالية وممارسات الصناعة والقوانين والإمام بها .