



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
الجامعة التقنية الوسطى

أخلاقيات المهنة Professional Ethics

مقرر منهجي لطلبة المعاهد التقنية
(الهندسية، الطبية، الادارية، الفنون التطبيقية، الزراعية، اعداد المدربين)



اعداد

أ.م.د. كريم عبد ساجر أ.م.د. رغد حسن حسين م.د. خلود عبدالامير مكلف

م.د. احمد عبد قاسم م.د. محمد حسن الحلو

الجامعة التقنية الوسطى

١٤٤١ - ٢٠١٩ هـ

النظرة الشاملة (Over view)

أ. الفئة المستهدفة: طلبة المعاهد التقنية في الجامعة التقنية الوسطى ولكلية الأقسام العلمية.

ب . المبررات : مع التطورات المتلاحقة في شتى مناحي الحياة ، تظهر مشكلات لم يواجهها خريجي المعاهد التقنية من قبل ، بعض من هذه المشكلات له بعد اخلاقي يصعب على الخريج التعامل معه. يهدف هذا المقرر الدراسي الى تعريف طلبة الجامعة التقنية الوسطى بأخلاقيات المهنة حسب تخصصهم التقني واكسابهم القواعد الاخلاقية المهنية التي تعزز التزامهم بها ، كي تمكنهم من حل المشكلات الاخلاقية ، التي سوف تواجههم في مجال عملهم المتوقع بعد التخرج.

ج. الفكرة المركزية هي التعرف على الوحدات المبينة أدناه .:

تفاصيل محتوى الوحدات

الصفحة	الموضوع	
4		المقدمة
6	الأخلاق.	الوحدة (1)
13	العمل و المهنة.	الوحدة (2)
17	أخلاقيات المهنة.	الوحدة (3)
22	القيم و اخلاقيات المهنة.	الوحدة (4)
25	أنماط السلوك غير الأخلاقي في المهنة.	الوحدة (5)
31	وسائل واساليب ترسیخ اخلاقيات المهنة.	الوحدة (6)
36	اولاً. اخلاقيات ممارسة المهن الهندسية (للمعاهد والاقسام التكنولوجية). 1. اخلاقيات مهنة الهندسة.	الوحدة (7)
40	2. ميثاق اخلاق مهنة الهندسة لاتحاد المهندسين العرب.	الوحدة (8)
45	3. اخلاقيات التقني (الفني) في التعليم والتربية المستمر.	الوحدة (9)
47	ثانياً. اخلاقيات ممارسة المهن الطبية (المعاهد والاقسام الطبية). 1. خصائص و واجبات التقني الطبي.	الوحدة (10)
50	2. حقوق المريض.	الوحدة (11)
55	3. علاقة التقني الطبي مع المجتمع ومسؤوليته تجاه البيئة والسلامة العامة.	الوحدة (12)
58	4. العلاقات المهنية (علاقة التقني الطبي مع زملائه في المؤسسة الصحية.	الوحدة (13)
60	5. اخلاقيات التعليم والتعلم على المرضى.	الوحدة (14)

62	ثالثاً. اخلاقيات ممارسة المهن الادارية(لالمعاهد والاقسام الادارية).	الوحدة (15)
75	1. اخلاقيات المهنة لمنظمات الاعمال.	الوحدة (16)
81	2. السلوك المهني والعلاقات الوظيفية.	الوحدة (17)
86	3. اثار التعاقد الوظيفي والعمل الاداري.	الوحدة (18)
	4. اخلاقيات المهنة وفق التخصصات الإدارية.	الوحدة (18)
	رابعاً. اخلاقيات ممارسة الفنون التطبيقية (خاصة بمعهد الفنون التطبيقية).	
90	1. المحددات الاخلاقية لمهن الفنون التطبيقية.	الوحدة (19)
95	2. خلق المبادرة.	الوحدة (20)
98	3. علاقة الفنان بالبيئة المحيطة.	الوحدة (21)
105	4. وظيفة الفنان الاخلاقية.	الوحدة (22)
	خامساً. اخلاقيات ممارسة المهن الزراعية (للاقسام الزراعية).	
108	1. اخلاقيات المهنة في المجال الزراعي.	الوحدة (23)
111	2. خصائص التقني الزراعي واحلقيات علاقاته المهنية.	الوحدة (24)
115	3. الواجبات الاخلاقية للتقني الزراعي / قسم الانتاج النباتي.	الوحدة (25)
	سادساً. اخلاقيات مهنة التعليم والتدريب (لمعهد اعداد المدربين التقنيين).	
120	1. اخلاقيات مهنة التعليم والتدريب.	الوحدة (26)
123	2. المجالات الاخلاقية لمهنة التدريس والتدريب.	الوحدة (27)
131		المصادر

(مقدمة لجنة الإعداد)

بسم الله الرحمن الرحيم

بعد التوكل على الله سبحانه وتعالى ، وبتوجيهه من رئاسة الجامعة التقنية الوسطى ، قام عدد من اساتذتها الافاضل ، باعداد المقرر الدراسي (اخلاقيات المهنة) ، الذي ينسجم مع اغلب الاختصاصات العلمية في الكليات والمعاهد التقنية ، حيث سيتم تدريسه للعام الدراسي 2019/2020 . وذلك بعد توجيهات وزارة التعليم العالي والبحث العلمي ، " على اعتماد مادة اخلاقيات المهنة ضمن المتطلبات الجامعية الاجبارية للنظام الدراسي، وإيلاء المناهج الدراسية ومحفوبياتها الأهمية القصوى ، وتضمينها المفردات المعرفية والقيم الفكرية الرصينة التي تساعده في بناء جيل واع ".

لقد جاءت توجيهات وزارة التعليم العالي والبحث العلمي ، لتواكب التطورات في جامعات الدول المتقدمة التي عملت على تدريس مادة اخلاقيات المهنة في جميع كلياتها ولمختلف الاختصاصات العلمية. حيث ان الجامعة تعد الحجر الاساس في اعداد اجيال المستقبل مهنياً واخلاقياً ، من خلال تمكينهم من القيام بمهام المهنة العملية بعد التخرج بجودة عالية ، فهي المؤسسة الرئيسية في سلم الرقي والتطور بالمارسات الاخلاقية للمهن المختلفة . حيث يبرز دور الجامعة اليوم من خلال التاهيل والارتقاء بمستوىوعي الطلبة ليتمكنوا من ادراك كافة الابعاد الاخلاقية المحيطة بممارسة مهنيهم المستقبلية ، الى جانب تقديم المعرفة العلمية والعملية.

ان تدريس مقرر اخلاقيات المهنة لطلبة الجامعة يمثل البداية الصحيحة لاي مجتمع يسعى للرقي بمستوى الممارسة الاخلاقية بين المهنيين ، فعلى جميع خريجي الجامعات ان يدركوا ان التزامهم باخلاقيات مهنيهم هو جزء لا يتجزء من الممارسة الصحيحة لها ، وهذا الالتزام هو واجب عليهم اتجاه مجتمعهم.

سيتمكن هذا المقرر الدراسي جميع الطلبة ، من التعرف على مبادئ التحليل الاخلاقي والتفكير في مختلف المواقف المهنية ، التي سوف يتعرضون لها والتصريف الاخلاقي الامثل اتجاه هذه المواقف المهنية بعد تخرجهم . كما سيساعد هذا المقرر الكليات والمعاهد التقنية في الحصول على الاعتماد الاكاديمي من قبل هيئات الاعتماد الاكاديمي العالمية المتخصصة ، بعد تضمين مقرراتها الدراسية مادة اخلاقيات المهنة.

محاضرات هذا المقرر الدراسي ذات طبيعة خاصة ، فلن يعتمد على اعطاء المعلومات فقط ، وإنما يقوم على تنمية فرص الحوار والمناقشة حول المفاهيم الأخلاقية ، فالهدف ليس في حفظ القواعد الأخلاقية ، وتنكرها عند الحاجة ، إنما الهدف هو تطوير قناعة حقيقية لدى الطلبة ، بأهمية الالتزام الخلقي ، وتنمية مهارة الحكم الأخلاقي لديهم واستعدادهم للالتزام الأخلاقي في العمل بعد التخرج.

وان اسلوب تدريس هذا المقرر الدراسي (اخلاقيات المهنة) يجب ان يتبع الآتي:

- طريقة المحاضرة الفاعلة لتأصيل المفاهيم والقواعد الأخلاقية الأساسية.
- طرائق التدريس الفعالة كالحوار والمناقشة و العصف الذهني وتمثل الاذوار.
- تضمين المحاضرات انشطة تعليمية كحل التمارين والتجارب المستمدة من واقع الحياة المهنية.
- تحقيق الهدف الاسمى هو (إجراء البحث الفعلي لإعداد ميثاق أخلاقي لكل تخصص علمي).

كلنا امل بطلبتنا الاعزاء من تطبيقهم لأخلاقيات تخصصاتهم التقنية ، خلال ممارستهم المهنة ، أن تتحسن وتتطور امكانياتهم ومهاراتهم ، وأن تتعزز قدراتهم في التعامل مع القضايا الأخلاقية بمسؤولية ، فضلا عن ضمان حقوق الجميع ومنع الممارسات الخاطئة ، واحترام حياة الانسان ورفاهيته مع مراعاة المحافظة على البيئة ومبادئ التنمية المستدامة ، في ظل عراق آمن مزدهر ومن الله تعالى التوفيق.

اعضاء لجنة اعداد مفردات ومحاضرات مادة اخلاقيات المهنة:

1. أ.م.د. رغد حسن حسين/ كلية التقنيات الصحية والطبية.
2. م.د. خلود عبدالامير مكلف / معهد الادارة التقني.
3. م.د. احمد عبد قاسم / الكلية التقنية الهندسية / بغداد.
4. م.د. محمد حسن حياوي / معهد الفنون التطبيقية.

أ.م.د. كريم عبد ساجر

رئيس لجنة اعداد مفردات ومحاضرات مادة اخلاقيات المهنة

2019/9/12

الوحدة (1) - الأخلاق

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

1. يعرف مفهوم الاخلاق.

2. يشرح القواعد العامة للأخلاق.

3. يبين مصادر الاخلاق.

4. يوضح ابرز القيم الأخلاقية.

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 والفضيلة) أهمية بالغة في حياة المجتمعات البشرية ، فحياة بدون اخلاق هي ظلمات واهوال ، ولذلك كانت الاخلاق من أشرف العلوم الحياتية ، حيث لقبت بـالقاب شريفة منها إكليل العلوم او ثمرة العلوم او تاج العلوم ، فالحياة بدون اخلاق لا قيمة لها ، قال الله سبحانه وتعالى { قَدْ أَفْلَحَ مَنْ زَكَّاهَا * وَقَدْ خَابَ مَنْ دَسَّاهَا } (سورة الشمس/الآية 9+10) ، وقول رسولنا الكريم سيدنا محمد (ص): "إِنَّمَا بُعْثَتْ لَأَتَمِّمَ مَكَارِمَ الْأَخْلَاقِ" وللأخلاق أثر قوي في بناء المجتمعات ، فالمجتمعات الراسخة تعنى ببناء الاخلاق في أفرادها ، اكثر من عنایتها بتشييد المبني وتنمية الثروات ، فعلی 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 لارتفاعها سلم الاخلاق الفاضلة ، وان انهيارها يكون ملازماً لانهيار اخلاقها. وما اصدق ما قاله الشاعر احمد شوقي:

وإِنَّمَا الْأَمْمُ الْأَخْلَاقُ مَا بَقَيَّثُ * * * فَإِنْ هُمْ ذَهَبُوا أَخْلَاقُهُمْ ذَهَبُوا

فالأخلاق تعتبر صمام الامان وال العاصم من الانحطاط والسقوط للام و الشعوب ، وهذا ما ادركه عقلاً العالم على مر التاريخ (جاسم ، 2013 ، ص 13).

لقد تعدد تعريف مفهوم الأخلاق ، فتعرف أخلاق لغوياً بانها: (السجية ، الطبع ، المروءة والدين) ، و تعرف أصطلاحاً 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 تتطوي على تغليب ميل من الميل على الفرد ، فالشخص الكريم ... مثلاً ... يغلب عليه الميل للعطاء ، وبالتالي يتوافر لديه هذا الميل كلما وجدت الظروف الداعية اليه ، إلا في حال 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 جانبيين (الأول . نفسي داخلي باطن ، والآخر . سلوكي ظاهر انعكاس للباطن على هيئة سلوكيات ومعاملات) وهذا الجانبيين 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 الخلقي القويم للفرد ليس أمراً سهلاً ، والتعرف على ما يجب عمله في كل موقف ايضاً ليس أمراً سهلاً . إن التصرف الصحيح ليس دائماً واضحاً ومحدداً ومقبولاً من كل الأطراف ، حيث يزداد الأمر صعوبة عندما تكون التصرفات المتعارضة كلها منبقة

من قيم أصيلة ونبيلة ومسقرة في ضمائراً وتنافس على توجيه سلوكنا. ومن أهم المعضلات

الشائعة:

- الصراع بين الحب والواجب.
- الصراع بين الصدق والولاء.
- الصراع بين العدل والرحمة.
- الصراع بين مصلحة الفرد ومصلحة المدرسة.
- الصراع بين مقتضيات الأجل الطويل وضغط الأجل القصير.
- الصراع بين ديمقراطية القرار وبين الاقتتال الشخصي بقرار مخالف (عفيفي، 2005، ص 20).

ثانياً. القواعد العامة للأخلاق : تؤكد الأخلاقيات على القواعد التالية (حسن، ب، ت، ص 1) :

1. القيام بعمل صالح وتعزيزه.
2. قدرة الإنسان على التحكم بالنفس والإرادة.
3. التعامل مع الآخرين بالعدل والمساواة ومعاملة الصالحة.
4. احترام حقوق الآخرين وكرامتهم.

ثالثاً. مصادر الأخلاق : تستند أخلاقيات إلى ركنتين أساسين (ياغي، 2001، ص 106) :

- أ. الركن الأول : نظام القيم الاجتماعية والأخلاقية والأعراف والتقاليد السائدة في المجتمع ، و ما يفعله الآخرون ، بما يشاهده الفرد في سلوكيات الآخرين لابد أنه سيترك 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 أمثلة هذه القيم (الأمانة ، الصدق ، الوفاء والإخلاص) . والشكل رقم (1) يوضح ذلك.

مصادر الأخلاق

نظام القيم والمعتقدات الشخصية	نظام القيم الاجتماعية
<ul style="list-style-type: none">• القيم الشخصية الذاتية الفطرية.• المعتقدات الدينية والمذهبية.• الخبرة السابقة والمستوى التعليمي.• الخصوصية الفردية.• الحالة الصحية والنفسية والجسمانية.	<ul style="list-style-type: none">• الثقافة السائدة في المجتمع.• قيم الجماعة.• قيم العائلة.• قيم العمل.• قيم المجتمع الحضاري.

شكل (1) مصادر الأخلاق

رابعاً. القيم الأخلاقية :

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

ومن ابرز القيم الأخلاقية الايجابية التي يجب تربيتها لدى جميع الافراد وتمثل وبالتالي (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: { يُؤْثِرُونَ عَلَى أَنفُسِهِمْ وَلَوْ كَانَ بِهِمْ خَصَاصَةٌ وَمَنْ يُوقَ شَحَّ نَفْسِهِ فَأُولَئِكَ هُمُ الْمُفْلِحُونَ } (سورة الحشر، آية:9).

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

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

4 . العفة : هي الكف عن المحارم وعما لا يجمل بالإنسان فعله ، وهي من صفات النفس الفاضلة بها تضبط عن الحرام، وتترجر عن الخيانة، وتكتف عن الجريان وراء الشهوة.

5 . مصاحبة الأخيار: أن يجالس المرء أفراداً صالحين في دينهم وأخلاقهم حتى يكتسب منهم كل سجية حميدة وقيمة خلقيّة فاضلة.

6 . تحمل المسؤولية : قيام الفرد بما أوكل إليه رعايته والقيام به على أفضل وجه متقبلاً نتائج تصرفاته . قال رسولنا الكريم (ص) : " كُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْؤُلٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ، الْإِمَامُ رَاعٍ وَمَسْؤُلٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ، وَالرَّجُلُ رَاعٍ فِي أَهْلِهِ وَهُوَ مَسْؤُلٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ، وَالمرأةُ رَاعِيَّةٌ فِي بَيْتِ زَوْجِهَا وَمَسْؤُلَةٌ عَنْ رَعِيَّتِهَا، وَالْخَادِمُ رَاعٍ فِي مَالِ سَيِّدِهِ وَمَسْؤُلٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ، - قَالَ: وَحَسِبْتُ أَنْ قَدْ قَالَ: وَالرَّجُلُ رَاعٍ فِي مَالِ أَبِيهِ وَمَسْؤُلٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ - وَكُلُّكُمْ رَاعٍ وَمَسْؤُلٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ".

7 النظافة : أسمى القيم الأخلاقية ولها جانبان، فال الأول نظافة المرء في الجسد والثياب والمكان ، وأما الثاني فنظافة معنوية وهي سلامه نوايا المرء تجاه الآخرين وصفاء النفس وطهارتها.

8 . احترام الآخرين : أن يسلك الإنسان الأصغر سنا أو مكانة سلوكاً يقوم على تقدير واحترام من هم أكبر منه سنا أو مكانة ، ولا يأتي بسلوك يقلل من هؤلاء ، وهو ما يجب أن تقوم عليه العلاقات الإنسانية داخل المجتمع ، و يعد من أ Nigel مكارم الأخلاق.

9 . الوفاء : صدق القول والفعل معاً ، قال الله سبحانه وتعالى: {مِنَ الْمُؤْمِنِينَ رِجَالٌ صَدَقُوا مَا عَاهَدُوا اللَّهَ عَلَيْهِ} (سورة الأحزاب، آية 23) ، وهو من شيم النفوس الشريفة والأخلاق الكريمة.

10 . العفو : هو إسقاط حق ثابت مع القدرة على الإنقاص ، وهو من مكارم الافعال وأصل الأخلاق ، قال الله سبحانه وتعالى: {وَإِنَّ اللَّهَ لَعَفُوٌ 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 والتدبر والتفكير.

12 . النظام : هو إلتزام 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 يتوصّم 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: { وَأَنْزَلْنَا مِنْ سُورَةِ شُورَى بِئْتَهُمْ } (سورة الشورى، آية: 38).

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

15 . الصبر : هو احتمال النفس للمكاره والقيام بالمشاق برضاءً 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 و تعالى: { إِنْ تَصْبِرُوْا وَتَتَّقُّوْا فَإِنَّ ذَلِكَ مِنْ عَزْمِ الْأَمُورِ } (سورة آل عمران، آية: 186).

16 . الرحمة : تعني الرقة والعطف على كل كائن حي ، وهي من القيم الأخلاقية الوجданية التي تثير الشعور بالحب والعطف داخل النفس، وقد وصف الله بها نفسه في فاتحة الكتاب فقال سبحانه و تعالى: { 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 و تعالى: { وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالْتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْغَدْوَانِ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ } (سورة المائدة، آية: 2).

18 . بر الوالدين : هو الإحسان إلى الوالدين و الرحمة بهما ورعايتها عند الكبر والإحترام الكبير لهما والدعاء لهم، وهو من أوجب القيم الأخلاقية على الفرد، فقال الله سبحانه و تعالى: { وَقَسْنَى رَبُّكَ أَلَا تَعْبُدُوا إِلَّا إِيَاهُ وَبِالْوَالِدِينِ إِحْسَانًا إِمَّا يَبْلُغَنَّ عِنْدَكُمُ الْكِبَرَ أَهْدُهُمَا أَوْ كِلَاهُمَا فَلَا تُقْلِلْ لَهُمَا أُفْ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ } (سورة الإسراء، آية: 23).

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 بالسلوکات 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 إلى 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 المثل العليا، والمبادئ الأساسية التي تساعد المجتمع على مواجهة التغيرات التي تحدث فيه، بتحديد المثل العليا، والمبادئ الأساسية التي تساعد المجتمع على مواجهة التغيرات التي تحدث فيه، بتحديد المثل العليا، والمبادئ الأساسية التي تسهل حياة الأفراد ، وتحفظ كيان المجتمع في إطار موحد ومحدد.
- تسهم في ربط أجزاء المجتمع الثقافية ، وتعطي لنظام المجتمعي أساساً إيمانياً وعقلياً.
- تقى المجتمع من الأنانية المفرطة، ونزوات الأهواء التي تضر بأفراده، وتخل بنظامه.
- تزود المجتمع بصيغة تبين كيفية وطريقة التعامل مع العالم الطبيعي والبشري.
- تزود المجتمع بالصيغة الملائمة التي تربط بين نظمه الداخلية المختلفة: الاقتصادية، والسياسية، والإدارية، مما يؤدي إلى إحاطته بسياج واق يقيه من التفكك والانحلال، وما يتربى عليهما من مخاطر وأضرار.

سادساً. نشاط تدريبي : يدور حول بيان :

1. مفهوم الأخلاق و مصادرها.
2. القواعد العامة للاخلاقيات.
3. أهمية الأخلاق 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 قادرًا على أن :

1. يبين اهمية العمل.
2. يعدد سلوكيات العمل.
3. يبين مفهوم المهنة.
4. يعرف المهنة.
5. يقارن بين مفهوم العمل والمهنة والحرفه.
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 ، واقتربت 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 وذراته 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 للإنسان ما يحتاجه . وكما لا تستقيم الحياة بدون اخلاق ولا عمل ، فكذلك العمل لا يستقيم ولا يثمر الثمرة المرجوة منه بدون اخلاقيات تحكم مساره ، وذلك لأن العمل المهني يحتاج إلى ارتباط وثيق مع الاخلاق ليكون له انعكاس ايجابي على مسيرته . فلا اخلاق 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 بيئه العمل ، واعتمد تطبيق سلوكيات العمل على استخدام مجموعه من العناصر وهي:

1. الثقافة التنظيمية: هي عبارة عن الإطار السلوكي والأخلاقي الذي تستخدمه المنشأة في التعامل مع كافة الأطراف في بيئه 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، ويدع التزام المديرين والموظفين **بالقواعد السلوكية والأخلاقية المحددة** في المنشأة صفة من صفات المنشآت الصحية، ويعود 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 يضعف أو يعزز من سلوكيات العمل.

4. الجمهور الخارجي: هو العنصر الرابع من عناصر سلوكيات العمل، ويكون من العملاء، والنظام الحكومي، وتأثير السوق، وتساهم جميعها في بناء الأخلاقيات الخاصة في الإداره، 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 تتصرف 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 يقتضي به الإنسان ، ويحاول أن ينهض من خلاله بمطالب وظيفية محددة .
- عمل مهني راقي 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 ممتهناً له.

ويختلف مفهوم المهنة عن مفهوم الحرفه التي هي: (عمل يدوبي يمارسه العامل إما في ورشة يمتلكها أو في ورشة يملكتها 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 والأنمط السلوكية لأخلاقيات المهنة التي يلتزم بها جميع الممارسين للمهنة.

5. التمتع بقدر من الاستقلالية لمن ينتمي للمهنة.

6. توجه نحو خدمة المجتمع والترفع عن الاستعلال والكسب.

سابعاً. نشاط تدريبي : يدور حول بيان :

1. أهمية العمل.

2. سلوكيات العمل.

3. مفهوم المهنة.

4. الفرق بين العمل والمهنة والحرفه.

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 لالتزام 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 بيئه 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 الإيجابية للالتزام بأخلاقيات المهنة:

ان الالتزام بأخلاقيات المهنة له مردودات ايجابية للالتزام كونها (عفيفي، 2005، ص 23) :

1. تسهم في تحسين المجتمع بصفة عامة.
2. تقلل الممارسات غير العادلة بين افراده، و يجعلهم يتمتعون بتكافؤ الفرص، ويجني كل فرد ثمرة جهده، أو يلقي جزاء تقديره.
3. تجعل الأفعال تستند للأشخاص الأكثر كفاءة وعلمًا.
4. توجه الموارد لما هو أفعى ، وتضيق الخناق على المحتالين .
5. تخلق البيئة المواتية لروح الفريق وزيادة الإنتاجية.
6. تزيد ثقة الفرد بنفسه وبمؤسساته التعليمية ، مما يقلل حالات القلق والتوتر بين الأفراد .
7. تحافظ على المؤسسة من المخاطر تقليل المخالفات والمنازعات بين افرادها .
8. توفر المرجع الذي يحتمم اليه الناس ليقرروا السلوك الواجب أو ليخكموا 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، ويبذلون 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 مستعددين للتخلص منها، 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 رسمي، لذا على الموظفين تحديد قواعد اللباس في

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

خامساً. صفات اخلاقيات المهنة:

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

1. **الطهارة والقدسية** : عن طريق حسن السيرة والسلوك وجودة الأداء.
2. **الاستقامة** : وما تقتضيه من المشورة والوفاء والصدق.
3. **التعاون** : وما يستلزم من تعزيز معاني الأخوة والاحترام والصبر
4. **الأمانة** : وما تشمله من عدم افشاء السر والاستغلال والكذب.
5. **المحبة** : وما تشمله من معاني التواد والإحسان والإيثار.

وتهم أخلاقيات المهنة بكيفية التصرف اللائق أثناء ممارسة الأنشطة المهنية المختلفة. كما تعبّر 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 مستمدّة 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(المشهراوي، 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، وبزماء العمل، ومن بين الصفات التي يجب أن تتوفر في الموظف : الولاء، الصدق، الثقة المتبادلة، التبادل، والتعاون في انجاز المهام، الأمانة، وروح المسؤولية.

3. فرق العمل : بحيث تضمن فرق العمل انجاز المهام بكفاءة وفعالية أكثر، تحقيق أهداف المنظمة وأهداف الموظف من خلال كسبه لمعارف ومهارات جديدة، لذلك على الموظف احترام أعضاء فريق العمل، الالتزام بفعالية ضمن عمل الفريق، روح التضاحية، فتح فرص التعلم وإعطاء مجال الآخرين للتعلم، التوجّه نحو المستهلك وتحقيق أهداف المنظمة، التحلّي 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.

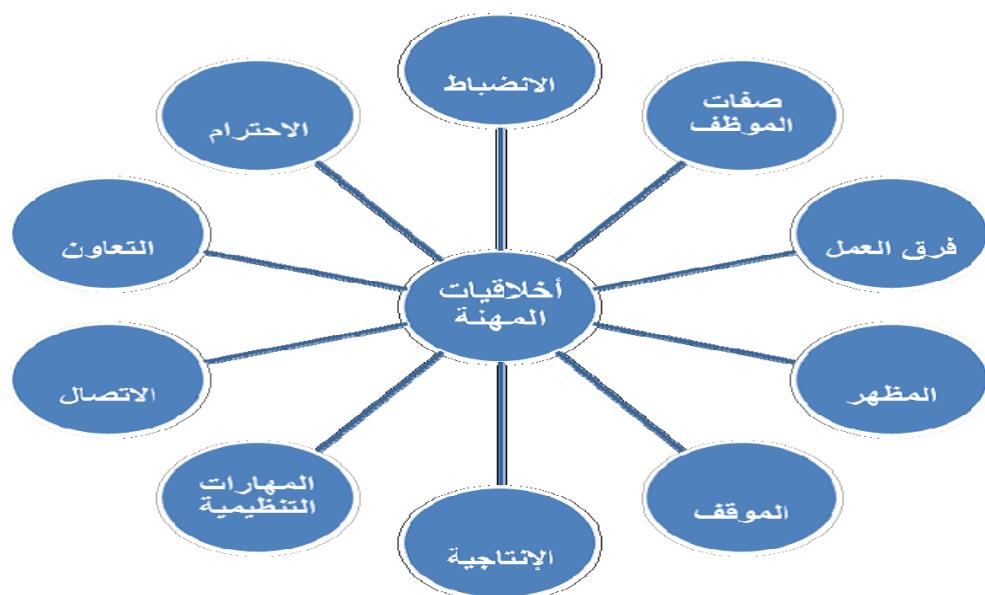
6. الإنتاجية : حيث يمكن للموظف من تحسين إنتاجيته من خلال احترام إجراءات العمل، إجراءات السلامة، وطرق استخدام موارد المنظمة.

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 تصدام 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 و الأخلاقيات المهنية

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

1. يوضح خلق الأمانة في العمل .
2. يشرح أهمية 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 الإنقان في العمل.

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

اولاً. الأمانة في العمل:

الأمانة من الاخلاق الثابتة والمستقرة في الذات السوية ، تدفع الانسان على المحافظة على ما استومنه الاخرين عليه ، وهي واحدة من أجمل وأنبل الخصال وأشرف الفضائل وأعز المآثر التي يتحلى بها الإنسان. وبها يحرز المرء الثقة والاعجاب وينال النجاح والفوز. قال الله سبحانه وتعالى { إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤْدُوا الْأَمَانَاتِ إِلَى أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعُدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمًا يَعِظِّمُ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا } (سورة النساء ، الآية 58).

والأمانة 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 ببنيانه وبها تشيع بين أفراده الطمأنينة . وتشكل مظاهر الامانة في ثلاثة عناصر هي:

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

ثانياً. الصدق في العمل :

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

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

ثالثاً. النصح في العمل :

يتمثل النصح في العمل خلق نبيل يحسن بصاحب المهنة ان يتخلى 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 بِالْحِكْمَةِ وَالْمُؤْعِظَةِ الْحَسَنَةِ وَجَادِلْهُمْ بِالْتِي هِيَ أَحْسَنُ } (سورة النحل، الآية 125).

رابعاً. العدل في العمل :

العدل هو إعطاء كل ذي حق حقه دون نقصا ، قال الله سبحانه و تعالى { إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَإِلَّا حُسْنَانِ } (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 الحواجز، 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 تحويل أفعالهم وأقوالهم فوق ما تتحمل ، وتقسيرها 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 المحمى 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 الآخرين يجب ان يكون بالتسهيل والتيسير ، فيجب على صاحب المهنة ان يتحلى بالسماحة في عمله وعلاقاته مع زملائه ، ومن مظاهر حسن التعامل (طلاقة الوجه ، استقبال الناس بابتسمة ، المبادرة بالسلام والتحية ، حسن الادب ، طيب الصحبة ، والتغاضي عن الها孚ات والزلات).

سادساً. إتقان العمل : يقصد بالإتقان هو الأداء المتكامل لشخص محترف في أي مجال عملٍ. إن الإتقان والجودة في الأداء المهني من الأمور التي حثّ عليها الإسلام واحتفى بها، وهو سبيل للفوز بحب الله تعالى. ففي الحديث الشريف: "إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ إِذَا عَمِلْتُمْ أَحْدُكُمْ عَمَلاً أَنْ يُتَقْنَهُ". ومن أهم أسباب ضعف الإتقان (ضعف تعظيم الله ومراقبته، عدم النظر إلى قيمة العمل وأهميته ، جهل العامل بمتطلبات العمل ومستلزماته ، فلا يمكن من أدائه على الوجه المطلوب ، إسناد العمل لغير أهله) (العيسى ، 2010 ، ص 81-82)،
جاسم ، 2013 ، ص 21-23) (قسم الدراسات الإسلامية، 2015 ، ص 44).

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. يبيّن أنواع الفساد الإداري.

أنماط السلوك الغير أخلاقي في المهنة :

من اجل رفع مستوى الحاجة لأخلاقيات المهنة ، لابد من تحديد أبرز أنماط السلوك الغير أخلاقي ، وقد عرف غوشة عام (1983) السلوك الاداري الغير أخلاقي بأنه يمثل "الانحراف المركبي 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 ، الاخلاص 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 إهار المال العام أو التلاعب فيه، سواءً كان 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 اداء الواجبات.
- .14 ضعف الالتزام بتعليمات وتوجيهات صاحب العمل.
- .15 السلبية تجاه العمل.
- .16 عدم تحمل المسؤولية.
- .17 إفشاء أسرار العمل.

بـ. الانحرافات السلوكية : وهي تمثل المخالفات الإدارية التي يرتكبها الموظف وترتبط بسلوكه الشخصي وتصرفيه، 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 الإنماج.
- **الواسطة :** يستعمل بعض الموظفين الوساطة شكلاً من أشكال تبادل المصالح.

جـ. الانحرافات المالية : هي الانحرافات التي تتصل بسير العمل المنوط بالموظفي، وتمثل بما يلي:

- **مخالفة القواعد والأحكام المالية المنصوص عليها داخل المؤسسة.**
- **فرض المغامرة :** تعني استغلال الوظيفة للانقطاع 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 :** تبذيد المال العام في الإنفاق على الأبنية والآثاث، والمبالغة في استخدام المقتنيات العامة في الأمور الشخصية، وإقامة الحفلات والدعایات ببذخ.

دـ. الانحرافات الجنائية : وتمثل بالرشوة ، اختلاس المال العام، والتزوير.

علاج الفساد الاداري:

هناك العديد من وسائل الوقاية 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 بأخلاق ، والتروعية بفضل هذه الأخلاق وعظيم أجرها ، كونها سعادة الفرد في الدين والآخرة.
2. تنمية وبناء الوعي العام لدى افراد المجتمع ضد ممارسات الفساد الإداري ، من خلال خطة إعلامية وثقافية شاملة وهادفة وفي ضوء تشخيصات ميدانية لأسباب حالات الفساد.
3. أيجاد تشريعات قضائية ووضع الأنظمة واللوائح والاساليب الواضحة لمجال المراقبة والمحاسبة ، والمساءلة ، ونشر الشفافية والنزاهة ، مع تحديد العقوبات للمخالفين وتطبيقاتها بكل حزم وعدل.
4. ترسیخ أخلاقيات المهنة من خلال الاساليب والوسائل التي سيتم طرحها في هذا الكتاب.
5. تفعيل دور هيئة النزاهة ومكافحة الفساد .
6. تفعيل وتنمية 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.

2. الرشوة

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:

تشترك جميع تعريفات مفهوم الرشوة بمضمون واحد وهو (أن شخصاً يشغل منصباً معيناً ويتصرف بطوعيته 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 بـ ، إعطاء ، القبول بـ) 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 ب مجال القضاء ، ثم امتدت لتشمل مجالات الحياة المختلفة ، وبالتالي فان انواع الرشوة تتنوع 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 لتسهيل 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 والرسوة:

الهدية : هي ما يقدمه الأصدقاء والأهل من التحف والألطاف، 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 وهدي النبي محمد صلى الله عليه وسلم وضع للمؤمن كيفية تقديم جزء معين من أمواله كهدية وصدقة إلى الفقراء.

أما الرسوة : هي ما يقدم من أجل إحقاق باطل، أو إبطال حق ما ، ولذلك من الضروري ترك الرسوة والبعد عنها ، وذلك لقول الرسول صلى الله عليه وسلم: (لَعْنَ اللَّهِ الرَّاشِيِّ وَالْمُرْتَشِيِّ فِي الْحُكْمِ)، و بال التالي 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 والرسوة يكمن في كون النية من تقديم الهدية لا يؤثر على السلوك والأخلاقيات الرسمية للمتلقى(محمد، 2018، موقع الانترنت).

رابعاً. أسباب الرسوة : وتقف وراء الرسوة 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 بمارسات طلابية ، حول انواع الرسوة من خلال طريقة لعب الادوار.

3. الغش في العمل

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

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

اولاً. مفهوم الغش: الغش نقىض النصح، وهو مأخوذ من الغشش وهو المشرب الكدر. فالشيء المغشوش هو المكدر الذي لا صفاء فيه ولا نقاء. و الغش ما يخلط من الرديء بالجيد(عماري ،2016، موقع الانترنت).

ثانياً. طبيعة الغش في العمل: هناك من العمال والموظفين من يعيش في عمله ووظيفته ، فانه لا يتقي الله في وظيفته ، يراغع ، يخداع ، يهمل ، يضيع ، يماطل ، يقصر ، لا يتقن العمل ، لا ينجزه في وقته ، يخون الأمانة ، يضيع حقوق العباد ، يختزل ساعات العمل ، بل قد يتطلب 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 تقريرا طبيا غير متفق مع الواقع.
2. المخططات الإنسانية أو الصناعية: حين يصدق المهندس على مخطط غير مستوف للشروط.
3. الإجازات العادلة 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 حقيقة.
5. الغش في الاختبارات : فيحصل على شهادة لا يستحقها، وقد يتبوأ منصبا وهو ليس أهلا له.

ثالثاً. نشاط تدريبي :

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

الوحدة (6) - وسائل واساليب ترسیخ قيم اخلاقیات المھنة

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

1. يبيّن اسلوب ترسیخ اخلاقیات المھنة.
2. يعدد مستويات بناء وترسیخ اخلاقیات المھنة.
3. وسائل واساليب ترسیخ اخلاقیات المھنة.
4. يشرح الامور التي يجب مراعاتها في صياغة الميثاق الاخلاقي للمھنة .
5. يناقش الكيفية التي يتم بها تعزيز السلوك الاخلاقي في العمل وفق ل(كريتر وكينيكي).

اولاً. اسلوب ترسیخ اخلاقیات المھنة: ان اخلاقیات المھنة 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 والاخلاقیات والخطط والاستراتيجيات الى نتائج وانجازات ملموسة، وهذا المبدأ يعرف ايضاً في الاسلام بالاستقامة ، كما في قول الله سبحانه وتعالى { إِنَّ الَّذِينَ قَالُوا رَبُّنَا اللَّهُ ثُمَّ اسْتَقَامُوا تَنَزَّلَ عَلَيْهِمُ الْمَلَائِكَةُ أَلَا تَخَافُوا وَلَا تَحْزِنُوا وَأَبْشِرُوا بِالْجَنَّةِ الَّتِي كُنْتُمْ تُوعَدُونَ } (سورة فصلت ، الآية 30). ومن ما تقدم يتضح اسلوب ترسیخ اخلاقیات المھنة ، والذي يتمثل في استقامة الفرد وثقافة تنفيذه لمهنته، التي من خلالها يتمكن من مواجهة العقبات التي تواجهه خلال الالتزام بأخلاقیات المھنة ، ومن اهم هذه العقبات: (ضعف الحس الديني والوطني ، غياب القدوة الحسنة ، فقدان روح التعاون والتقاهم في بيئة العمل ، ضعف تطبيق القانون ، إعطاء قيمة عالية للربح هدفاً ولو على حساب الأخلاق ، ضعف الوعي بـ نظام أخلاقیات المھنة وبالتالي التصرفات غير الأخلاقية) (قسم الدراسات الاسلامية، 2015، ص94).

ثانياً. مستويات بناء وترسیخ اخلاقیات المھنة:

تتم عملية بناء وترسیخ الاخلاق عبر مستويات ثلاثة متراپطة ذات علاقات تکاملية وتفاعلية ، حيث تعتمد هذه المستويات على التأمل الفكري بالفهم والتحليل والترتيب حتى تترسخ في الذهن وتنطبع

بالسلوك ، بعض 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 الاقناع العقلي بهذه القيمة و اختيارها اختيارا حرا دون إكراه.
2. المستوى الوجداني الانفعالي : ويتضمن تقدير القيمة والاعتزاز بها ، والشعور بالسعادة ل اختيارها وإعلان التمسك او الدفاع عنها.
3. المستوى الأدائي السلوكي : ويتضمن ترجمة القيمة كمعتقد وقناعة إلى ممارسة وأداء سلوك ينسق 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 الإسلامية، 2015، ص 93).

ثالثاً. وسائل واساليب ترسیخ أخلاقیات المھنة: نبين ادناه بعض الوسائل التي تساهم في تعزيز اخلاقیات المھنة من خلال ما اشارت اليها المصادر والبحوث العلمية ، والتي نأمل ان تحفز الطالب وتدفعه الى التمسك والوعي بأخلاقیات عمله بعد تخرجه، والتي تتبع من وعيه بدنيه، واقتداءه ببنبيه وتحليه بمكارم الاخلاق التي كان الرسول (ص) يتخلق بها في سائر اموره وتعاملاته وهي (قسم الدراسات الاسلامية، 2015، ص 93)(محمد، 2018، ص 17):

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، فتأسيي الأفراد برسولنا الكريم والاقتداء به في الأعمال المهنية المنوطة بهم مطلب لا خيار فيه. أن صاحب المهنـة هو المطالب الأول بأن يكون قدوة لجميع العاملين معه، وأن يكون المثل الأعلى لمرؤسيه، خاليا من الخوش الأخلاقية التي تتعلق بشخصه أو بعمله، وعليه التحلي بأرقى أخلاقیات 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 لمؤسسـته، وأن يزرع حب العمل والانتـماء في نفوس مرؤسيـه).

2. تنمية الرقابة الذاتية: بتنمية الواقع 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: "أَن تَعْبُدَ اللَّهَ كَائِنَ تَرَاهُ فَإِنْ لَمْ تَكُنْ تَرَاهُ فَإِنَّهُ يَرَاكَ" ، ويراقب الله سبحانه وتعالى اعمالنا واقوالنا على الدوام ، وسيجازينا على ذلك ، قال

تعالى { إِنَّ اللَّهَ كَانَ عَلَيْكُمْ رَقِيبًا } (سورة النساء ، الآية 1) وقوله { يَعْلَمُ حَائِنَةً الْأَعْيُنِ وَمَا تُحْفِي الصُّدُورُ } (سورة غافر ، الآية 19).

3. تصحيح الفهم الديني والوطني للمهنة: باستحضار الفرد عبودية الله تعالى في كل عمل يقوم به (تعبدى ، معاشى ، سلوكي) . حيث قال الله سبحانه وتعالى { قُلْ إِنَّ صَلَاتِي وَسُكْنِي 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 تتج عن ضعف في معرفة وفهم 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 الانتلاق 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 وتبثيتها.
20. ان تكون في صميم الجوهر الاخلاقي ، بحيث تتضمن عبارات قصيرة وواضحة ذات معان كثيرة.
21. تحديد المطلب الاخلاقي وتجزئته الى عناصره بشكل مبسط غير معقد او مبهم.
22. صياغة اخلاقيات المهنة بطريقة ملموسة ومن الواقع معززة 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 المسئولية ، الإتقان ، المشاركة ، التقويم المستمر ، النقد الهداف ، 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 المستمرة بأخلاقيات المهنة وتنميتها وغرسها لدى الأفراد .

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 بـ : (**أخلاقيات وقيم المهنة ، تطبيق المعايير المؤسسة ، الواجبات المهنية أو اللجوء إلى الدخاع والتضليل، مراعاة حقوق الزماله، الصدق والشفافية في عرض المعلومات، المحافظة على السرية، تحجنب استغلال المعلومات الخاصة بالمؤسسة من أجل نفع شخصي أو املة الآخرين... الخ.**). وتكمن اهمية هذا التقييم المستمر في الوقاية وتدارك الاخطاء بصورة مناسبة وسريعة ، افضل من عدم المحاسبة وتراكم الاخطاء دون الشعور بها. واضافة الى ذلك فالتقييم يعين المسؤول بالتعرف على مستويات العاملين وكفائتهم وابداعهم. ويراعي في التقييم مكافأة الموظف الملائم بأخلاقيات مهنته ، وتحفيز ادائه معنوياً ومادياً، والحرص على خلق روح التنافس بين العاملين في الالتزام بقيم المهنة وأخلاقياتها ، مع الاهتمام بسلوكيات العاملين الايجابية وتعزيزها .

6. **تحقيق الرضا الوظيفي :** ويقصد به تقبل الفرد لعمله، وتمسكه به وشعوره بالسعادة لممارسته، وما يعكس ذلك على أدائه وحياته الشخصية ، وذلك من خلال : (ارتياح الفرد لمهنته ، اشیاع المؤسسة حاجات الفرد الانسانية ، وضع ضوابط العدل بين العاملين بعيداً عن المسؤلية ... الخ) ، ولهذه العوامل اهمية كبيرة لدفع الافراد للالتزام بأخلاقيات مهنهم .

7. **تطوير مهارات العاملين:** تطوير المهارات وتنميتها لدى العاملين عامل رئيسي باستمرار الفرد بالالتزام بأخلاقه وقيميه ، 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 ثمرة الالتزام بها:** لابد من بناء ثقافة أخلاقيات المهنة وبثها وتعظيمها ، وذلك بالاستفادة من جميع الوسائل المتوفرة والممكنة ، لتحقيق ذلك في المجتمع وبيان نتائج هذا الالتزام .

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

- التصرف الأخلاقي لصاحب المهنة ، بان يكون نموذجاً في ممارسته لمهارات مهنته، وبالتالي 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 مكافآت 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 الأخلاقي 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 قادرا 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 مزاولة 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 والتكنولوجي 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 PT (Professional Technologist) هو الذي تتوافر فيه الشروط الآتية:

- حاصل على دبلوم فني (تقني) من معهد معترف به.
- يؤدي عملاً تكنولوجياً.
- 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 المعايير الـإثنين:

1. يصل المستويات عالية من التعلم والأداء والإبداع.

2. يقبل المسؤوليات الأخلاقية 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 يمتنع 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.

إلى جانب ذلك أصدرت بعض الهيئات الهندسية ميثاق أخلاقي (Code of ethics) يمثل مجموعة من القواعد التي يجب أن يلتزم بها جميع من يعمل بالخصصات الفنية والهندسية في جميع الأوقات ، ومن بين هذه الموثائق (رشاد ، 2006، ص5):

- الميثاق الأخلاقي 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 الأخلاقي للجمعية الوطنية للمهندسين المحترفين بالولايات المتحدة الأمريكية (NSPE).
National Society for Professional Engineers

و بالمقابل اخذت نسبة مقررات الأخلاق في الخطط الدراسية في تزايد ، كنتيجة لاعتبارات عديدة من أهمها ، الفساد الحكومي والاهتمام المتزايد بأخطار البيئة. كما دعت العديد من البحوث العلمية على تضمين مقرر الأخلاقيات الهندسية عدد من المعضلات الهندسية الأخلاقية المتنوعة من أجل مناقشتها

خلال تدريس هذا المقرر . كما تم استخدام اساليب ووسائل تعليم خاصة بالأخلاقيات الهندسية ، واستخدام التقنيات الحديثة في تدريسها.

تؤكد المصادر العلمية بأنه يجب ان لا نغفل التعاليم الاسلامية التي تحتنا على العمل المفيد والالتزام فيه بأخلاق القويمة ، 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 تدريسي : 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 أخلاق مهنة الهندسة لاتحاد المهندسين العرب

(نموذج اخلاقيات مهنة الهندسة)

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

1. يبين المركبات 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 والأنظمة، و قوانين العمل والعمال.
9. يشرح علاقة التقني(الفني) مع قضایا الوطن والأمة والقضایا الإنسانية.

المركبات الأساسية لميثاق أخلاق مهنة التقني(الفني):

يشير ميثاق أخلاق مهنة الهندسة الى جملة من المركبات الأساسية التي يتضمنها هذا الميثاق ، حيث تمثل العلاقة المهندس مع (ذاته ، زملائه ، مؤسسته وعمله الهندسي ، صاحب العمل ، الهيئة الهندسية التي ينتمي اليها ، المجتمع ، البيئة والتنمية المستدامة والسلامة العامة ، القوانين والتشريعات ، قضایا الوطن والأمة والقضایا الإنسانية). وتم الاستفادة من هذه المركبات الأساسية لميثاق أخلاق مهنة الهندسة ، في تحديد علاقات التقني (الفني) في مجال اخلاقيات المهنة الهندسية والفنية التي يمارسها ،

وذلك للتشابة الكبير في واجبات المهندس والتكنولوجيا (الفنى) في التخصصات الهندسية ، وادناه نبين طبيعة اخلاقيات مهنة التقني (الفنى) من خلال علاقته مع:

1. ذاته (يجب بناء هذه العلاقة على القيم والمبادئ الإيجابية) : أن يبدي الفخر والاعتزاز بمهنة التقنية (الفنية) ، ويكون على وعي تام بأخلاق المهنة ويقدس قيمها ، متمسكاً بالأمانة الشفافية والصدق والاخلاص والنزاهة في ممارستها، يحافظ على كرامته مع التطوير المستمر للذات علمياً ومهنياً، والتبلغ عن أي ممارسة غير قانونية، التأمل مع كافة الاطراف على اساس المساواة التامة في الواجبات والحقوق بعيداً عن اي انتقام.

2. زميله (هذه العلاقة ضرورة أساس التعاون 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 مالكها .

3. المؤسسة التي يعمل بها (يجب بناء هذه العلاقة على الثقة المتبادلة بين التقني (الفنى) 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 لمنفعة الخاصة مع احترام الملكية الفكرية لمؤسسة العمل، التحلی بالآداب المهنية في حل الخلافات ، المحافظة على قدرات وممتلكات وموارد المؤسسة، عدم مزاولة 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 ليرى 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 ايصال 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 والإبداع في تسخير العلم لحل المشاكل التقنية / الفنية والبيئية) : استعمال الكو达ت المعمول بها والمعتمدة والمتفق عليها في المشروع ، السعي لاستخدام أفضل الأساليب التقنية الفنية والاقتصادية خلال تقديم الاعمال التقنية / الفنية ، توظيف القدرات الإبداعية في ايجاد حلول الفنية التقنية ، العمل على نقل المعرفة والخبرة العلمية وتوطينها ، مع الالتزام بالدقة والموضوعية في الأعمال الفنية التقنية / الهندسية ، و عدم التعدي على الملكية الفكرية لآخرين.

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 وفعالياتها).

7. المجتمع (الفنى جزء من المجتمع ولابد 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(الفنى) 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 سلية ونظيفة ، عدم استخدام او تقديم حلول تضر البيئة المحيطة ، العمل على عدم الاستخدام الجائر للموارد الطبيعية ، التوجه نحو استخدام الطاقة المتجدد ، استخدام المواد الصديقة للبيئة قدر الامكان ، تشجيع الاستفادة من اعادة التدوير ، السعي لتوفير وتطبيق الحلول الفنية التقنية المؤفرة 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 والأنظمة (هذه العلاقة مبنية على الانتماء والالتزام بدسotor وقوانين الدولة التي يعمل فيها الفني)** : من خلال الالتزام بدسotor الدولة التي يعمل بها وبقوانينها 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/ الفنيه واحكام البناء وكوداتها).

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

11. قضايا الوطن والأمة والقضايا الإنسانية (الفني كإنسان يعتبر من طليعة الشرائح العلمية والمهنية ولابد من التفاعل مع قضايا وطنه وأمته وحتى القضايا الإنسانية ، 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 كرامة الإنسان وحريته ، وتأكيد حقوقه واحترام القيم الإنسانية ، العمل على تأمين السلام واللوئام 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 المركبات 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 والأنظمة، و قوانين العمل والعمال؟
9. اشرح علاقة التقني(الفني) مع قضايا الوطن والأمة والقضايا الإنسانية؟

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

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

1. يبين أهمية المشاركة في التعليم والتدريب المستمر اخلاقياً.
2. يعدد قواعد السلوك الواجب ان يتلزم 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 . أهمية المشاركة في التعليم والتدريب المستمر اخلاقياً :

نظراً للتطورات المستمرة في فنون الصناعة و مختلف 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 بـ(البرامج التربوية ، 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 يتلزم 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 معرفة وتطوير مهاراته من اجل التميز المهني وجودة الاداء.
- العمل على الارقاء 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 والمراکز البحثية والمشاركة الفعالة بانشطة النقابة وفعالياتها 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 في دعم وتطوير التعليم الهندسي التقني في 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؟

أخلاقيات 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 يتخلی 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 بالإضافة 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. بالإضافة 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 اهتمالها 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 مطلاعا 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 . (Giangrande, 1998) (2017

أ. واجبات الكادر الصحي تجاه المهنة:

1. ان يتعامل بنزاهة وامانة مع المرضى ، وان يتبع عن اساليب العش والخداع التي قد تفقد ثقة المريض به.
2. ان يلتزم بنظام مزاولة 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 التاكد 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 والإجراءات الخاصة بالمؤسسة التي يعمل بها.
9. ان يكون صادقا عند اصدار اي شهادات صحية او اجازات مرضية.
10. الامتناع عن اي ممارسات تتنافى مع حقوق الانسان او مبادئ الاديان السماوية.
11. تجنب السعي الى الشهرة على حساب اخلاقيات المهنة.

ب. واجبات الكادر الصحي تجاه المريض:

1. أحترام 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 مسؤوليته في المحافظة على سلامة المجتمع من خلال الالتزام بتعليمات الامن والسلامة والتي تخص مجال عمله.
2. الاستخدام الأمثل للأجهزة والموارد الصحية مع ترشيد الاستهلاك وعدم تبذير موارد المؤسسة الصحية التي يعمل بها.
3. المساعدة 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 يتلزم بمعايير الجودة عند تقديم الخدمات الصحية للمجتمع وان يسخر خبرته ومهاراته المهنية لتحسين الخدمات والرعاية الصحية.
5. المساعدة في تطوير السياسات الصحية للبلاد 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 المقترنات والحلول لهذه المشاكل.
9. ان يقدم شهاته للقضاء اذا تطلب الامر ذلك مع ادراكه مسؤوليته في مساعدة القضاء في تحقيق الحق و العدالة.

نشاط تدريبي : يدور حول:

- 1- الصفات الاخري 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 المسقبة.

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 للالحاقيات الطبية والصحية منظمة الصحة العالمية,ص2-5 (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 قادر مدرب على كيفية تقديم الخدمات لهذه الشريحة من المرضى.

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

2. الموافقة المسبقة او الموافقة المستنيرة : Informed consent

هي موافقة المريض المسبقة على اي اجراء طبي او علاج وتم بعد الشرح المفصل لطبيعة الاجراء الطبي والهدف منه ، بالإضافة الى الاطلاع على جميع الحقائق والاستنتاجات المنطقية. مصطلح او مبدأ الموافقة المسبقة يرجع الى الاف السنين حيث اشارت الدراسات ان الاطباء في الحضارات المصرية القديمة والرومانية كانوا في بعض الاحيان يتطلبون موافقة المريض او ذويه قبل اجراء اي تدخل طبي (Mallardi, 2005). والموافقة عادة تأتي بعد ان يعلم المريض بالفائدة المحتملة والمخاطر التي ترتبط بالإجراءات 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 الوعية 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 الشرعي عليه. وفي ظروف استثنائية قد ينقل المريض الى ردهة الطوارئ في حالة حرج مع غياب وجود من يمكن ان يتخذ قرارا بدل عن المريض قد يضطر الطبيب الى اتخاذ الاجراء الكفيل بإنقاذ حياة المريض دون الحصول على الموافقة الوعية. من الجدير بالذكر ان اعتماد موافقة المريض التحريرية على النماذج الجاهزة دون السماح له بمناقشة العوائق المحتملة او مخاوف المريض هو أنتهاك صريح لحقوق المريض وتنقل 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 و محل 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. إخبار 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.

:Complete Healthcare الشاملة الرعاية 6.

من حق المريض ان يقدم له 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 بأمراض 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 يوجهه 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 تأخير .

:Patients welfare قبل كل اعتبار 7.

أن مصلحة المريض المطلقة يجب ان تكون الهدف الرئيسي لعمل الكادر في المؤسسات الصحية من خلال بذل كل الجهد التي من شأنها التقليل من معاناة المريض وبقاء المريض على قيد الحياة مع احترام رغبات المرضى في 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 لأن 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 للأهدر 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 والرعاية الخاصة للأشخاص 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 والمرضى. 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 الـهـ تلقى التعليمات وعليه فـان 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 تشترى او نطالب الاخرين بها وانما يجب ان تكتسب. يجب ان نحترم الاخرين خطوة اولى لكتسب ثقفهم 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 مستوى الفكري. بالنهاية يجب ان ندرك ان العاملين في الاختصاصات الطبية والصحية من اطباء وممرضين وتقنيين طيبين وغيرهم من الكوادر صحية يجب ان يركزوا ويسخروا ان تطلب الامر، من تواصلهم مع المرضى من أجل الوفاق بين الجانب الانساني من رعاية المرضى والجانب التقني اي بمعنى اخر تكون مهنيين دون ان نفقد انسانيتنا. وللمريض الحق في ان يتم التواصل معه في اللغة التي يفهمها وكذلك له الحق في ان يتم تعريفه بأسماء وتفاصيل مقدمي الرعاية الصحية والخدمات له بشكل مباشر (Markides M,2011).

نشاط تدريسي : يدور حول

- 1- طرق اخذ الموافقة المستمرة 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. يبيّن أهمية دور الكادر الصحي في المجتمع.
2. يعدد ابرز المجالات التي يمكن للકادر 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 لاحفاظ 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 يمكن الفرد من خلالها على زياد السيطرة على صحته مما 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. وللکادر الصحي دور فعال في حث افراد المجتمع على تبني العادات الصحية السلمية

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

2. المساهمة في منع انتشار الامراض السارية والوبية:

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

3. المساهمة في رفع مستوى الخدمات الصحية المقدمة للمجتمع:

للكادر الصحي دور مهم في رفع مستوى الخدمة الصحية المقدمة للمجتمع من خلال ممارسة المهنة على اعلى مستوى من المهنية والكفاءة ومتابعة احدث 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 واي اخلال في التوازن البيئي او ضرر للبيئة قد يؤدي الى اثار ائنة ومستقبلية على صحة الفرد والمجتمع. للكادر الصحي دور مهم في التعامل مع مسببات المرض البيئية. ان التزام افراد الكادر الطبي والصحي بمبادئ السلامة المهنية والامان الخاصة به ، كفيلة للمساهمة في منع انتشار الميكروبات التي من شأنها ان تسبب تلوث البيئة ، وبالتالي تضر بسلامة المجتمع. فعلى سبيل المثال ، على الكادر الصحي والطبي اتباع الطرق السليمة ، عند التعامل مع المخلفات الطبية والبايولوجية الناتجة عن ادائه 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 تتحقق التنمية في مجتمع معين دون سكان اصحاء. وقد وصفت اجتماعات كل من مجلس الامن والمنتدى الاقتصادي العالمي القضايا الصحية بانها قضايا انمائية فلا يمكن ان يتزامن تحقيق التنمية المستدامة مع تقسي الامراض والاوبيه، كما لا يمكن ان يتحقق الرخاء في مجتمع معين مع انتشار الامراض. وللكادر 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. يبيّن أهمية 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 التكافىء 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 وظائفهم 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 التأكيد 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 تنشر 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 تتبّيه 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 قادرًا على أن :

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

• أخلاقيات التعليم والتعلم على المرضى:

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

يجب عدم الانتقال الى مرحلة التدريب السريري الا بعد اتمام الجانب النظري واتقان المتدرب للمهارات المطلوبة كان يتم التدرب على ادوات محاكاة او دمى طبية. هناك مجموعة من التعليمات والأخلاقيات التي يجب على كل من الكادر التدريبي والمتدربين/ طلاب وجهات التدريب الالتزام والتحلي بها ، وتنافي في مقدمتها عدم جواز احداث الضرر بالمريض من مبدأ لا ضرر ولا ضرار التي هي نص حديث نبوى 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 التأكيد 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 والإجراءات 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 يتمتع عن توبیخ المتدربين امام المرضى كما يجب ان يكون قدوة للمتدربين في اخلاصه والتزامه بالتعليمات واحلاق المهنة واتقانه المهام الموكله اليه (Ziv et al., 2006).

نشاط تدريبي : يدور حول:

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

أخلاقيات ممارسة المهن الإدارية (خاصة بالكلية التقنية الإدارية)

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 الادارة.
3. يبين أهمية اخلاقيات مهنة الادارة للمجتمع والمنظمة والفرد.
4. يعد األخليات الواجب توافرها في مهنة الإداري.
5. يذكر أنماط السلوك غير الأخلاقي المرفوض في مهنة الادارة.
6. يوضح مصادر أخلاقيات مهنة الادارة.
7. يشرح العوامل المؤثرة في السلوك الأخلاقي الاداري.
8. يعد محددات اخلاقيات مهنة الاعمال.

: (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 وبقاءها على مدى ثقة المواطنين أو الزبائن (Customer) بمصداقية الخدمات والمنتجات التي تقدمها لهم. فالأخلاقيات المهنية مطلوبة في مختلف انواع الوظائف الإدارية وعلى كافة المستويات الإدارية والمناصب الإدارية ومنها الإدراة. 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 المرؤوسيين. وبناء عليه جاءت أهمية دراسة اخلاقيات مهنة الإدارة، وتوضيح مفهوم أخلاقيات مهنة الإدارة وأهدافها وأهميتها ومصادرها.

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

يعتمد تقدم الاقتصاد الوطني والحضاري للبلد على منهج إدارة المنظمة واستخدامها الأمثل والكافئ للموارد المتاحة مثل المواد الأولية، الأيدي العاملة، المعدات وموقع العمل، الموجودات الثانية، المعلومات، المالية، الخ. فالكفاءة الإدارية في مختلف القطاعات الصناعية والاقتصادية والخدمية تلعب دوراً مهماً في التنمية الاقتصادية والاجتماعية الشاملة للبلد، وتعتمد على مدى المسؤولية الاجتماعية لكل فرد عامل سواء كان يعمل في المنظمة الحكومية أو القطاع الخاص. وبناء عليه يمكن تعريف وظيفة الإدارة (Management Function) بأنها "مجموعه من الوظائف الإدارية 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 البيئة بما يضمن النمو والبقاء والمنافسة السوقية على الصعيد المحلي والدولي.

ويبين مفهوم الإدارة أهمية العمل الإداري وال الحاجة إليه من أجل إنجاز النشاطات والاعمال الوظيفية، والذي يعتمد بشكل أساس على القيادة الإدارية والأفراد العاملين. حيث يعتمد نجاح المنظمات في بيئة اعمالها على مدى ثقة الزبائن بمنتجاتها وخدماتها. ومنهج الذي تتبعه في المنافسة السوقية من أجل البقاء والنمو. ومن هنا جاء دور اخلاقيات مهنة إدارة الاعمال. فإلى جانب امتلاك الفرد امتلاك الفرد القدرة والمهارة في ممارسة الوظائف الإدارية الأساسية، تحتاج ممارسة إدارة الاعمال إلى ضرورة معرفة القوانين والأنظمة الإدارية التي تحافظ على بيئة نظام العمل وتوازنها مع البيئة الخارجية باعتماد عنصر الأخلاق في العمل. وترتبط مهنة الاعمال بشكل مباشر بالسلوك الأخلاقي الذي تتبعه المنظمات في ممارسة اعمالها الصناعية والخدمية ومدى ثقة المستهلك الأخير (الموطن) بها. وسيتم في هذا الوحدة التركيز على اخلاقيات المهن للتخصصات الإدارية وبشكل تفصيلي.

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

أخلاقيات المهنة الإدارية (Ethics of management) ويقصد بها " الأخلاقيات التي يجب توافرها في الإداري، ليُدير بها المنظمة والمرؤوسين نحو تحقيق اهداف المنظمة". كما عرفت "بانها عملية إنسانية تحتوي على مجموعة من المبادئ والأسس التي يعمل بها الإداري، ويَتَّخذها معاييرَ تَحْكُم سلوكياته في إدارته لأعماله الوظيفية". كما عرفت من قبل عليان (1999) بانها "قواعد عامة للأدب والسلوك الاجتماعي في المهنة، حددتها اللوائح والقوانين المنظمة لمزاوله مهنة معينة، بحيث إن عدم مراعاتها يعرض صاحبها للنفور كالنبذ من الأعضاء الآخرين". كما عرفها الغامدي وبادح (2010) بأنها "التزام الموظف بواجباته الوظيفية كما حددها القانون، فيعتبر الموظف متقيداً 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 أخلاقيات 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 الموظفين 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 أخلاقيات مهنة الإدارة (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 تأدبية 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 أخلاقيات مهنة الإدارة إلى (لويزة، 2012، ص14):

1. تنقيف الموظفين بأهم العادات والأعراف والتقاليد المتყق عليها في بيئة عمل معينة.
2. تساهم اخلاقيات مهنة الإدراة على تعزيز وقبول 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 نتتجه خلق الثقة بين المنظمة وموظفيها وعملائها.
3. تعزيز السلوك المهني والشخصي للموظف العام وضمان تطبيقهم أنظمة انصباط 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 والأخلاقي.
5. تحقيق التوازن بين الأحكام الأخلاقية والحربيات وحقوق الموظفين والمحافظة على النظام الوظيفي ضمن بيئة العمل.
6. تنقيف الموظف العام بضرورة مراعاة المصلحة العامة على مصلحته الخاصة بشكل يتفق والأنظمة التشريعية والتنظيمية السارية المفعول.
7. اهتمام الإدراة المنظمة بالحاجات الأساسية للموظفين، والاستماع إلى أهم مشاكل العمل الخاصة بهم ومحاولة إيجاد الحلول المناسبة لها.
8. إنشاء الثقة المتبادلة بين الإدراة والمواطنين وذلك من خلال استخدام أسلوب الاستبيان لمعرفة آراءهم بخدمات المقدمة لهم بهدف تحسين نوعية الخدمات المقدمة إليهم.
9. تنمية المهارات القيادية إلى إدارة المنظمة وتطوير تفاعಲها مع الموظفين وتقليل النمط التسلطي لبعض القيادات الإدارية.

• اخلاقيات مهنة الإدراة (Ethics of Management Profession)

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

هناك مجموعه من الاخلاقيات الواجب توافرها في مهنة الإداري ذكر منها الآتي:

1. اتقان العمل من خلال توفير عناصر (الإخلاص والصدق والأمانة والالتزام) في أداء الواجبات الوظيفية المكلف بها وعدم التأخير في إنجازها وفي جانب المهنة الإدارية قد يتطلب إنجاز العمل سلسلة من الإجراءات والعمليات المعقدة، وإن التأخير في إحدى مراحله قد يؤدي طول الفترة الزمنية لإنجاز نشاط إداري معين. وعليه يعتمد الإخلاص بالعمل شرط أساسى في المحافظة على اكمال تنفيذ الوظائف

الإدارية بالوقت المحدد ويعزز من سمعه ومكانة المنظمة. إلى جانب المحافظة على الممتلكات العامة وعدم الحق الضرر بها او سرقتها او استخدامها لأغراض الشخصية او من اجل تحقيق مردود مادي. على سبيل المثال: استخدام أجهزة الكمبيوتر في الطابعة البحث والتقارير الى عمالء خارجين مقابل اجرؤ 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 عمالء المصارف ومن ثم استغلالها لمصلحته الشخصية او الابتزاز مستقلا وهنالك امثلة كثيرة.

2. حسن الخلق والتعامل مع الآخرين (الرؤساء زملاء العمل والمواطنين او الزبائن) الذي يتضمن الرحمة والتواضع والصبر والتسامح. فالسلوك المهني الإداري يبنى على الرحمة وبناء العلاقات الإنسانية أولاً، فالموظف هو انسان وليس ماكينة. ويجب الأخذ بنظر الاعتبار ان الانسان معرض الى ظروف طارئة سوءاً كانت صحية او عرضية. كما يجب اخذ الفروقات الفردية في التعامل مع زملاء العمل والمراجعين. فهناك من يفهم وستوعب ما تزيد منه خلال مرة واحدة، وهناك من يحتاج الى إعادة أكثر من مرة كي ينفذ ما تزيد 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 رغمما عنه او التكليفات خارج أوقات الدوام الرسمي. والتفرق 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 تكب المنظمة الاقتصادية او التجارية او الصناعية الى خسائر مادية كبيرة وذلك بسبب التأخير في اعداد وتهيئة المكائن الإنتاجية او المواد الأولية، كما قد يؤدي اضاعة دقيقة من العمل الى الالحاقضرر المعنى (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 إلى المنافسين. على سبيل المثال، السكرتير، موظف الإدارة والآفراد (أرشيف القوى العاملة)، معلومات عن المنظمة، منتجاتها، مبيعاتها، أرباحها، كذلك معلومات تخص العمالة والمراجعين والمستفيدون من خدمات المنظمة. كذلك معلومات عن أسعار المناقصات والمزايدات العلنية.

6. التقيد بتعليمات العمل وشروطه وذلك من خلال توعية وتنقيف الموظف بأهم الحقوق والواجبات الوظيفية ونتائج الاحوال 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 بالمؤشر العام للموظف (العامل).
8. الطموح وتطوير الذات والعمل، واحدة من اخلاق مهنة الادارة 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 (حيث يكون رقيب على تصرفاته وادائه تلقائيا من دون الحاجة مسؤول او من يراقبه وينكره بواجباته ومسؤولياته).
10. الولاء الوظيفي: ان يكون ولاءه للعمل بغض النظر عن العلاقات الشخصية مع الرؤساء والزملاء العمل والمواطنين (المراجعين).

بـــ أنماط السلوك غير اخلاقي المرفوض في مهنة الادارة:

- هناك مجموعه من السلوكيات غير الأخلاقية المرفوضة في مهنة الإداري والتي قد تؤثر على أداء والسمعة السوقية لأي منظمة ومن امثالها:-
1. الغياب (التغيب) عن العمل عدما 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 والأخلاقي الذي يشمل التدليس والخداع والاحتيال والتزوير والاختلاس والكذب والظلم والرشوة.
 4. سوء التعامل مع رؤساء وزملاء العمل او المواطنين (المراجعين).
 5. إهانة المال العام وإلحاق الضرر بأملاك المنظمة مثل الأبنية والمكاتب والمواد الأولية والاثاث الخ.
 6. استغلال المنصب الإداري لتحقيق 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)

هناك ثلاثة مصادر أساسية تؤثر في أخلاقيات مهنة الإداري والسلوك الأخلاقي للمدراء والموظفين او العاملين وكما موضحة في الشكل رقم 1 ، (لوبيز،2012 ، ص14)(الدرجى،2008 ، ص 34-32):



شكل 1: مصادر أخلاقيات مهنة الإدارة (العامري والغالبى،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 تلوينها
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

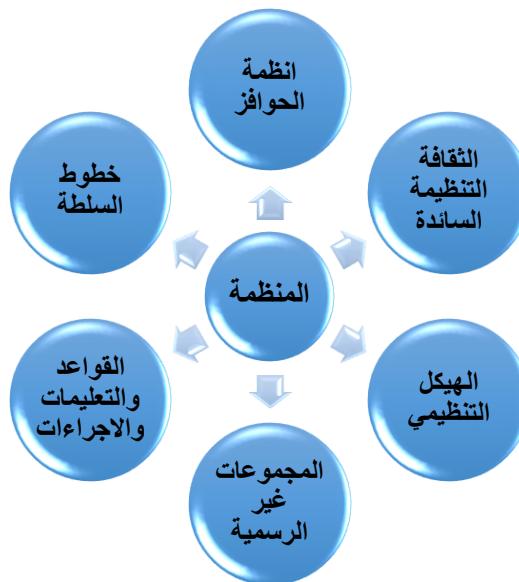
8. عدم حصول الموظفين على هدايا سوى ما تسمح به اللوائح

9. العدالة في التوظيف (التعيين)

• العوامل المؤثرة في السلوك الأخلاقي الإداري

هناك مجموعه من العوامل التي تؤثر في السلوك الأخلاقي الى الموظف الإداري، (وكما موضحة

في الشكل رقم 3).



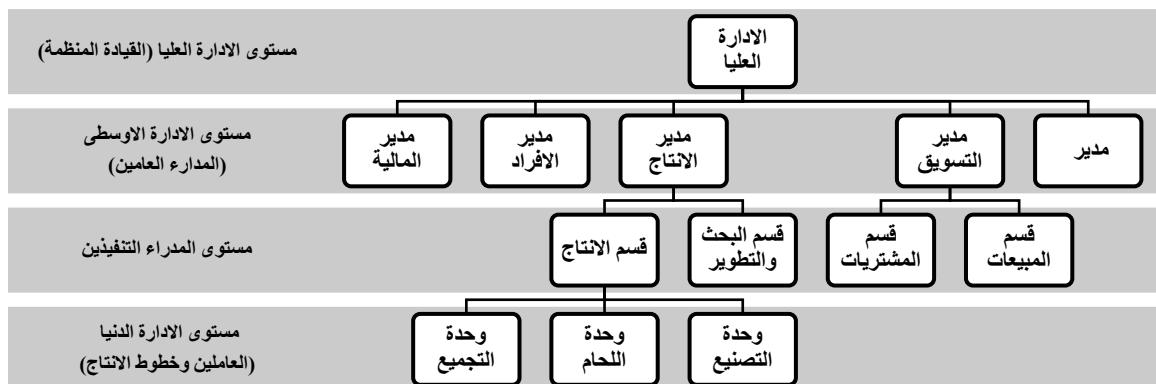
شكل 3: العوامل المؤثرة في السلوك الأخلاقي الإداري

وفيما يلي سيتم توضيح كل منها بشكل مفصل: -

1- الهيكل التنظيمي (Organizational structure)

غالبية المنظمات تتكون من الهيكل التنظيمي الذي بين هيكل التنظيم الرسمي، أنظمة الرقابة، نظم الحوافر، الثقافة التنظيمية، والعاملين. حيث يتطلب الأداء العالي دعم استراتيجية الشركة من خلال العمليات الصحيحة وهيكل التنظيم واضح لمستويات الإدارية داخل المنظمة، وقابل إلى تحديد السلطة والصلاحيات والمسؤوليات والعمليات ووظائف المنشأة. وعليه عرف الهيكل التنظيمي " هو خارطة تبين موقع مسؤوليات اتخاذ القرار في المنظمة، والتقطيع الرسمي للمنظمة إلى وحدات فرعية، وبيان تكامل العمليات الانتاجية لتنسيق أنشطة الوحدات الفرعية. وكل منظمة هيكل تنظيمي خاص بها يوضح النشاطات والعمليات الإنتاجية. على سبيل المثال، يتم تنظيم GE في أقسام أعمال مختلفة، وكل 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 العامين يكونون تنظيمهم ضمن مستوى الشركات والأعمال. يوجد المديرون الوظيفيون داخل الأقسام التي يديرون فيها الوظائف أو الوحدات الفرعية داخل تلك الوظائف. وأخيراً، مديري الخطوط الأمامية يكونون تنظيمهم ضمن وظائف إدارة فرق غير الموظفين. الشكل رقم (4) يوضح هيكل تنظيمي حسب الأقسام الإنتاجية المنظمة. 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 ترتكز 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): هناك 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. وقد اهتمت اخلاقيات المهنة الإداري بأهمية العلاقات الإنسانية

في كافة المنظمات، واعطت الأولويات 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 العاملون 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 اداء العاملين. غالباً 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 الى انخفاض مستوى انتاجيتهم وزيادة معدل دورانهم (Hill & McShane, 2008).

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

4- المجموعات غير الرسمية: تتأثر سلوكيات العاملين وآخلاقهم المهنية بالمجموعات العمل التي ينتمون إليها والتي تقسم الى مجموعات رسمية ومجموعات غير رسمية. حيث عرف قائد المجموعة غير الرسمي من قبل (Schneier and Goktepe 1983) بأنه زعيم يمارس التأثير على أعضاء المجموعة الآخرين. كما عرفة (Hollander, 1961؛ Johnston, 1996، Wheelan & Johnston, 1999) بأنه قائد المجموعة الذي اختياره من قبل الفريق العمل، حدّدت 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 أن 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 الإدارية الحديثة التي تعمل على تخرج بيئة عمل مناسبة لتحقيق اهداف المرجوة، وهذه المدخلات تشمل: (القيم التنظيمية، انماط السلوكية، السياسات والإجراءات، 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 منْ من ثقافتهم وهذا يؤدي إلى تعزيز قوة الانتماء الولاء للمنظمة قبل العاملين والتي تصبح جزءاً التي ينتمي إليها، وبالتالي تستطيع المنظمة أن تحقق الهدف المنشود لها وللعاملين في المنظمة وكذلك تضمن الاستقرار في البيئة الداخلية للمنظمة المتمثلة في الهيكل التنظيمي والعلاقة التنظيمية بين العاملين وتستطيع أن توافق كل التطورات والتغيرات التي تحصل في بيئة العمل.

6- أنظمة الحواجز والتحفيز العاملين: اهتمت اخلاقيات المهنة الإدارية بالاحتياجات الأساسية للعاملين، وأسباب انتمائهم إلى المنظمة. ووضعت أساليب تحفيز العاملين لزيادة انتاجهم ونشاطهم وتنمية الولاء التنظيمي. وهناك عده طرق للتحفيز منها الحواجز المعنوية مثل منح شهادات تقدير، منح كتب شكر وتقدير، القدم. وحواجز مالية مثل المكافآت النقدية، والجوائز، وزيادة دورية في أجور العمل. أما 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 وتسييد نفقات ومصاريف أولاد العاملين في المدارس (الحرف، 1980، ص 641).

• وسائل ترسیخ اخلاقيات المهنة:

- تربية الرقابة الذاتية: ان الموظف يكون مسؤولاً وحريصاً على العمل لخدمة المصلحة الوطنية وال العامة 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 بـ (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 (%) ! وحاولت الحكومة اليابانية تخفيض ساعات العمل ففشل！ لأن الموظفين يريدون بقاء ساعات العمل طويلة. ومن وسائل تنمية الرقابة الذاتية هي التذكير بأهمية العمل في الدين الإسلامي، 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 الوظيفية العامة والخاصة بين الموظفين وربط بالمنظور الديني والعقائدي للفرد بالشكل الذي يمكن من تصحيح الفهم الديني والوطني للوظيفة.
- محاسبة 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 مباديي اخلاقيات المهنة بالرغم من المعرفة بها ومن اهم تلك المحددات ذكر الاتي: -
1. عدم تطبق العقوبات (من امن العقوبة اساء الادب) .
 2. غياب القدوة الحسنة.
 3. عدم وضوح القوانين والأنظمة او عدم تفعيلها وتغيرات 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 المروض 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 قادرًا على أن:

1. يوضح السلوك الوظيفي لقادة الإداريين (المدراء 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 منطق حرص المشرع القانوني بتعریف الموظف العام بالقيم والمبادئ الأخلاقية التي تحكم السلوك المهني والوظيفي لتضبط حركة وإيقاع الأداء الحكومي، وبما ينعكس ايجاباً على أفراد المجتمع، واهتم المشرع القانون العاقي والجهات المختصة بوضع وتحديد نظام لمبادئ السلوك المهني وأخلاقيات الوظيفة العامة.

وتتضمن لائحة القوانين والتعليمات الخدمة المدنية التي تحدد بشكل واضح القيم الأساسية التي يجب على الموظف العام أن يعمل في إطارها، وعلى مجموعة من المبادئ الأخلاقية التي تحكم سلوكه المهني والوظيفي، وضرورة الالتزام بما جاء بها وعدم الارتكال بأداء واجباته الوظيفية بالشكل الذي يحدث ضرراً بالمجتمع أو الممتلكات العامة. وتوضيح إثر المستقبلية الناجمة عن هذا الضرر بما فيه من فقدان الثقة بالتعامل مع ذلك الموظف العام. مع بيان الجوانب الإيجابية للسلوك المهني الإيجابي التي سوف تتعكس 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 أو مخالفة القانون، أو الضرر بالمصلحة العامة، لتحقيق مصلحة خاصة له أو للغير". فمثلاً ان شركة جنرال موتر تدفع غرامات جزائية

سنويًا تقدر بـ ملايين 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

الجهة	الدور والمسؤوليات
الجهة الحكومية	<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 والثغرات في تطبيقها التي يستخدمها بعض المسؤولين والموظفين للتهرب من الالتزامات والمسؤولية التقصير بحيث يمكن من وضع خطة لسبل معالجتها
إدارات الموارد البشرية	<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 الأفعال بأداء المهام الموكلة إليه. • إلزام جميع الموظفين بالاطلاع على اللوائح والأنظمة الوظيفية والتعرف على محتواها، والتتوقيع على ذلك. • الاحتفاظ بأولياء التعاقد الوظيفي الموقع من قبل الموظف والتعهدات القانونية في ملف الموظف.

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

• أنواع السلوك المهني

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

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

3. السلوك العدواني: لا يراعي افكار ومشاعر واحتياجات الآخرين ويحاول ايذائهم 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 الادارة والموظفيين: يعتمد الأداء الوظيفي على مقدار الثقة بين الموظفين والإدارة. فإذا شعر الموظف ان الإدارة تقدر الجهود المبذولة في العمل واداءه الوظيفي، فإنه سوف يخلص في عمله ويجهد أكثر وبالتالي سيؤدي إلى زيادة الإنتاجية وارتفاع القيمة السوقية للمنظمة، ولكن عندما يشعر الموظف بأن إدارة المنظمة لا تلتزم بوعودها للموظفين، فإن ذلك سوف ينعكس على اداءه الوظيفي بشكل كبير مما يؤدي إلى قلة الدافع والحفز 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 والتقاويم. **والجدول رقم (3)** يوضح الفرق بين نوعين من الادارات: **الادارة الملزمة بأخلاقيات المهنة والإدارة غير الملزمة وأثر كل سياسة منها على أداء العاملين.**

جدول رقم (3)

- يقارن بين حالة الادارة الملزمة بأخلاقيات العمل والإدارة غير الملزمة بأخلاقيات العمل

العنصر	الادارة الملزمة	الادارة غير الملزمة	ت
تنفيذ الوعود	مصدقة بين الموظفين والإدارة	يكون الشك مهيمناً على العلاقة بين الموظفين والإدارة	1
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	2
الولاء التنظيمي	الموظفين لديهم ولاء تنظيمي قوي	ضعيف والعلاقة مبنية على المقابل السريع لأن المقابل بعيد المدى غير مضمون	3
الرضا الوظيفي	أغلب الموظفين يشعرون بالرضا الوظيفي والسعادة في أداء واجباتهم الوظيفية	عدم الرضا وكثرة التغيب والتذمر بدون أسباب مقنعة وكثرة التسرب من العمل	4

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

- 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 تؤدي الى تقليل الإنتاج والتأثير على سمعة السوقية للمنظمة.

جدول رقم (4)

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

العنصر	الحالات	الحالات	الحالات
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
فرق العمل	يمكن تشكيل فرق عمل لحل المشاكل وتطوير العمل	تفشل فرق العمل في أدائها بسبب عدم توفر التعاون مع رئيس الفرقه او مع الزملاء وانعدام الثقة.	
التقارير الإدارية وبيانات العمل	بيانات العمل دقيقة وصحيحة	تجد أن كثيرا من البيانات خاطئة وكثيرا من التقارير مضللة	
الخبرة الوظيفية	تجد الخبرة تنتقل من موظف لزميلة ولمرؤوسه وكذلك من جيل لجيل	تجد أن كل موظف يُخفي معلوماته عن زميله وتجد الخبرة تضيع بانتهاء خدمة موظف ما وعليها البدء من جديد.	

	وبالتالي فإن العاملين دائمًا في حالة نمو وتطور وهو ما ينعكس على المنظمة.		
تجد أن كل موظف يتتجنب تحمل أي مسؤوليات إضافية	تجد أن كل موظف مستعد لتحمل بعض الأعباء الإضافية	المسؤولية والاعباء الإضافية	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 الأساسي لكل عامل	يكون العمل هو الشغل الشاغل للعاملين	هدف العامل	7

- **العلاقة بين المورودين:** عندما تكون العلاقة بين المنظمة وموردين (مجهي الموارد الأولية) مبني على الاحترام والتقة والالتزام بالموعيد، فان المنظمة الاعمال سوف تحصل على اسعار تنافسية مناسبة لها والضمانات الموثوقة، وبالعكس عندما يكون التعامل مع المورودين بأسلوب غير أخلاقي مبني على الغش وعدم الالتزام بالموعيد 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 صادقة وامينة يفضل العملاء التعامل معها والعكس.

- **العلاقة مع المستثمرين:** عندما تغطّر في شراء أسهم لشركة فأنك 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 وال العلاقات 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 قادرًا على أن:

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

المقدمة:

اهتمت غالبية المنظمات الإنتاجية او الخدمية بتنظيم العمل وفق القوانين المنشورة التي حددت السلوك المهني المقبول او المرفوض، كما حددت الإجراءات التي تتخذ للحد من السلوكات المرفوضة والتي قد تلحق ضرراً مادياً او معنوياً للشركة او الأفراد 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 جمهورية 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 تشريعية 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 بأنه كل شخص عهدت اليه وظيفة دائمة داخلة في الملاك الخاص بالموظفين او مرافق 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. عليه يجب ان تتوفر ثلاثة شروط للموظف (الياس، 1984):

1. التعيين في الخدمة عمل دائم.
2. تكون الوظيفة ضمن مرافق حكومي عام او أحد الأشخاص القانون العام سواء كان المرفق إداريا او صناعيا او تجاري 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 الى حسابها).

وبناء عليه اكدت اخلاقيات المهنة بوجوب اختيار الموظف العام الذي تطبق 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 يتربت 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 نمأة الإدراة، الواجبات الوظيفية وتحديد المسؤوليات وحقوق وظيفية الى جانب التعريف بالجزاءات اخلال الموظف في اداء واجباته الوظيفية.

• الحقوق المالية للموظف الإداري:

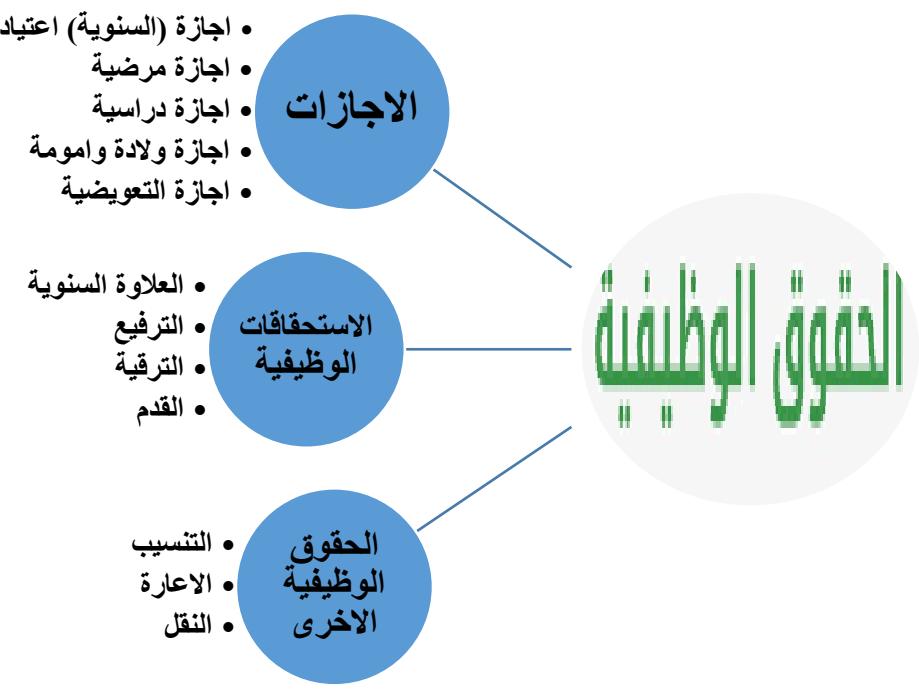
يمكن تلخيص الحقوق والاستحقاقات المالية للموظف المتعين على الملك الدائم للمرفق الحكومي من خلال الشكل رقم (5).

الحقوق المالية للموظف الإداري		
اجور الاعمال الاضافية	المخصصات	الراتب الاسمي
<ul style="list-style-type: none"> • اجر الاعمال الخاصة اذا كانت لا تتعلق باعماله الوظيفية المصدقة في ملك دائنته. • اجر الاعمال الاضافية عن تكليف الموظف بالقيام باعمال بعد انتهاء الدوام الرسمي او اثناء ايام الراحة والاعطل الرسمية 	<ul style="list-style-type: none"> • مخصصات الاعباء العائلية (الزوجية والاولاد) • مخصصات غلاء المعيشة • مخصصات منع مزاولة المهنة • مخصصات النقل المقطوع • مخصصات السفر والابعاد والاقامة (داخل وخارج العراق) • مخصصات الخطورة • مخصصات المهنية 	<ul style="list-style-type: none"> • تحديد الراتب الاسمي على اساس الشهادة الاكاديمية الحاصل عليها الموظف (ابتدائية، متوسطة، اعدادية، دبلوم فني، بكالوريوس، ماجستير، دكتوراه) • الراتب على اساس الممارسة للمهن (المحامي، المحاسبين، الاطباء، الصيادلة)

شكل رقم (5) يوضح الحقوق المالية للموظف الإداري

• الحقوق الوظيفية للموظف الإداري:

أخذت اخلاقيات مهنة الاعمال ضرورة تحفيز الموظف الكفوء ومراعاة ظروف غلاء المعيشة وزيادة الأسعار السوق . وبينما الوقت الاحتياجات الفرد الأساسية من (المأكل والملابس 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:** يترب على التعاقد الوظيفي بين المنظمة الحكومية تعهد (الطرف الأول) مقر العمل بالالتزام بإعطاء الموظف كافة الحقوق المالية والوظيفية نظير أداء الموظف (الطرف الثاني) بمهام والوظائف الموكله اليه. ويتم فرض جزء 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 : وتقسم الى قسمين عقوبات جنائية وعقوبات مدنية :

أ - العقوبات الجنائية : يتتخذ 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 محکمته.

ب - العقوبات المدنية: يتم فرض هذه النوع من العقوبات في حالة ارتكاب الموظف خطاء قد يؤدي الى الضرر يصيب الجهة التي يعمل لدبها او الآخرين. 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
يتم إنذار الموظف بكتاب رسمي مرتين فقط مع ذكر الذنب، ويتم تشديد العقوبة في حالة تكرار الخطأ. ولا يتترتب عليها أي إثر تبعي.	أ- الإنذار
عقوبة مالية يتم بموجبها قطع راتب الموظف على ان لا تتجاوز عشرة أيام عن المخالفة الواحدة. ولا يتترتب عليها أي إثر تبعي.	ب- قطع راتب
عقوبة مشددة، ويترتب عليها إثر تبعي وجوبى تأخير في زيادة راتبه وترقيته درجته مدة سنة، اعتبار من تاريخ اكمال المدة القانونية.	ج- التوبخ
عقوبة مالية يتم بموجبها إنقاص الراتب على ان لا تتجاوز نسبة الإنقاص 10% من مجموع راتبة الشهري لمدة لا تقل عن سنة ولا تزيد على سنتين. وترتب عليها إثر تبعي هو عدم ترفيع الموظف لمدة سنتين.	أ- إنقاص راتب
يتم تنزيل درجة الموظف المالية الى درجة أدنى من درجته مباشرة، ولا يتم ترفيعه إلا بعد انتهاء مدة العقوبة. كما تؤدي ال تأخير ترفيع الموظف للمدة التي تعادل المدة القانونية المحددة للترفيع.	ب- تنزيل درجة وظيفية
وتعني تتحية 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. وبإمكان اعادته للوظيفة بعد انتهاء مدة العقوبة.	ج- الفصل
تعني تتحية الموظف عن وظيفته ولا يجوز اعادته للوظيفة الحكومية مرة أخرى. ويتم ذلك في حالة ارتكاب ذنبا خطيرا يجعل بقاءه في خدمة الحكومة امر مضرا بالمصلحة العامة. او اذا حكم عليه بعقوبة جنائية غير سياسية او جنحة مخلة بالشرف.	د- العزل

التقويم

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

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

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

1. يبيّن أهم اخلاقيات مهنة المدير الإداري اتجاه الموظفين (العاملين).
2. يعدد الاحلقيات 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 اخلاقيات 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 والفرقوقات البدنية لبعض الاعمال التي تتطلب قابلية بدنية قوية تتناسب مع الجنس (الذكر) ولا تلائم (الانثى).
3. ان يعامل الموظفين والعاملين بالحسنى
4. الا يبخس حقه في الأجر التي تتوافق مع متطلبات ومواصفات العمل عند التعاقد.
5. ان يعطيه حقه من (الراتب، الأجر، وامتيازات العمل) بعد انجازه المهام الموكلة اليه.
6. ان يكون رحيمًا بالعمال ويعامله بشكل انساني، فالموظف والعامل انسان وله طاقة بدنية معينة وليس الله، حيث لا يمكن استغلال العامل للعمل لفترة تزيد عن 6-8 ساعات يومية، مع مراعات أوقات الاستراحة بين وجبات العمل اليومية.

ثانياً. **أخلاقيات 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 والتزاهة والدفاع عن حريات المواطنين التي تحددها تقاليد المهن وادبها، بالإضافة الى الاحكام الشاملة لآداب المهنة وقواعد السلوك ومنها:-

• **أخلاقيات المهنية 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 وقدسيّة المحاكم والظهور امام القضاء بالكسوة (روب المحاماة) المحددة او صافه 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 والممروء.

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 الدعاوى القضائية.

6. يحظر على المحامي نشر معلومات قانونية خاطئة او غير صحيحة بقصد التضليل والالتزام باستخدام الألفاظ الجيدة والتي لا تسئ 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 الاخلاص بواجبات وآداب المهنة وتقاليدتها، وتحمل الاثار اخلال بواجباته والجزاءات التي تفرض عليه، في حالة الحق 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 او اي تشكيلى نقابي) ،

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

• **واجبات المحامي تجاه القضاء :** من بين الملوكيات 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 بتخویل من النقيب او مجلس النقابة، ويشمل ذلك الشكاوى الإلكترونية او اي تبليغات تتسب للمحامين عدا حالات الشكاوى من القضاة الواردة في قانون المرافعات المدنية. كذلك ووجوب احترام المواعيد والتزام بأوقات جلسات الدعاوى 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 المشروعه مهنياً وادبياً، وجوب عدم قبول الدعاوى من وكلاء زملاء العمل. كما حظرت إقامة الدعاوى ضد زملاء العمل في الأمور التي تخص مهنة المحاماة الا بعد اخذ المواقف 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 أساسى ركزت عليه قواعد السلوك المهني لمثل هذه المهنة الحرجية التي ترکز على أداء رسالته الانسانية والقانونية قبل كل شيء. حيث طبيعة التعامل الخاصة مع الموكل والاسرار الخاصة التي تتعلق بالقضايا الجنائية، واحترام مصلحة الموكل وتفضيلها على مصلحة الخصوم، وعدم التجاوب مع الضغوطات التي يتعرض اليها المحامي من الخصوم. كذلك على المحامي الدفاع عن موكله باعتبار حق الدفاع مقدساً 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 ووفقاً لمتطلبات العدالة دون أي اعتبار آخر للجهة التي يعمل لحسابها، عامة كانت أم خاصة، من خلال تبني روح القانون وقدد المشرع عند تفسيره للنصوص والواح القانونية وعدم الاعتماد على الاجتهادات الشخصية.
2. ضرورة تعريف المحامي الاستشاري القانوني للشركات الأجنبية بالقوانين العراقية التي لها علاقة بعمل المنظمة ومصالحها.
3. مراعاة أن أجور المشاور القانوني لجهة أو شركة لا تتضمن الرسوم عن الدعاوى التي يترافق فيها عن تلك الجهة ما لم يتم الاتفاق على خلاف ذلك.
4. الالتزام القانوني والأخلاقي ببذل الجهد القانوني واحترام شرف المهنة، وان يطلع موكله عن الواقع القانونية والمادية ونتيجة الدعوى القضائية النهائية، ويعطي رأيه القانوني بشأن قرار والطعن فيه وتوضيح المدد القانونية المسموح للطعن بالقرار، كما عليه تقديم النصيحة للموكلة ومنعه من القيام بأعمال لا يجوز للمحامي نفسه أن يقوم بها خاصة تجاه القضاة أو الشهود أو الخصوم ووكلاهم.
5. على المحامي اطلاع موكله (وخصوصاً إذا كان دائرة رسمية) بين فترة و أخرى على المرحلة التي وصلت إليها الدعوى.
6. عدم وجود اتفاق كتابي بين المحامي والموكل يحدد الحقوق والالتزامات المتبادلة يعتبر قرينة على التقصير المهني بينما عدم تسمية الاتعاب أصلاً على الرغم من مرور مدة كافية على التوكل يعتبر دليلاً على التقصير.

التقويم

1. بين أهم اخلاقيات مهنة المدير الإداري اتجاه الموظفين (العاملين)؟
2. عدد الأخلاقيات المهنية للموظف المحامي؟
3. وضح واجبات المحامي تجاه نقابته؟
4. انذكر 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؟

الأخلاقيات ممارسة الفنون التطبيقية (خاصة بمعهد الفنون التطبيقية)

الوحدة (19) - المحددات الأخلاقية 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 وخطة 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 المركبات الاساسية للمحاضرة (وهي مرفقة في نهاية الجزء النظري).

الفنون التطبيقية و اخلاقيات المهنة:

لكل مهنة مجموعة من القوانين والأخلاقيات والأعراف السائدة ، يطلق عليها بالمحددات الأخلاقية وهي التي تحدد سلوك الشخص والية نشاط المهنة وطبيعة ادائها ، هذه المحددات احيانا تكون غير محددة بنص أو دستور بل تحددها الممارسة الطويلة في المهنة فتصبح عرف سائداً . والفنون التطبيقية بعمومها واحدة من هذه المهن ، التي ستنطرق 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 باحثة 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 الآخرين والاستفادة من تصاميمهم، ولكن عملية الاستفادة تختلف بطبيعة الحال عن سرقة التصميم . فنقل تصميم كما هو ونسخ الفكرة ذاتها بتعديل بسيط باللون 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 الناج لاستخدامه في حالة ما.

مفاهيم مهمة لبعض المصطلحات المتعلقة بالموضوع (المنظمة العالمية لملكية 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 مثلاً البراءات وحق المؤلف والعلامات التجارية التي تمكّن الأشخاص من كسب الاعتراف أو فائدة مالية من ابتكارهم أو اختراعهم . ويرمي نظام الملكية الفكرية ، من خلال إرساء توازن سليم بين مصالح المبتكرين ومصالح الجمهور العام ، إلى إتاحة بيئة تساعد على ازدهار الإبداع والابتكار.

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

3. براءة الاختراع : البراءة حق استئناري يمنح في اختراع ما. وبشكل عام ، تكفل البراءة لصاحبها حق البت في إمكانية - أو كيفية - استخدام الآخرين للاختراع . ومقابل هذا الحق، يتاح 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.

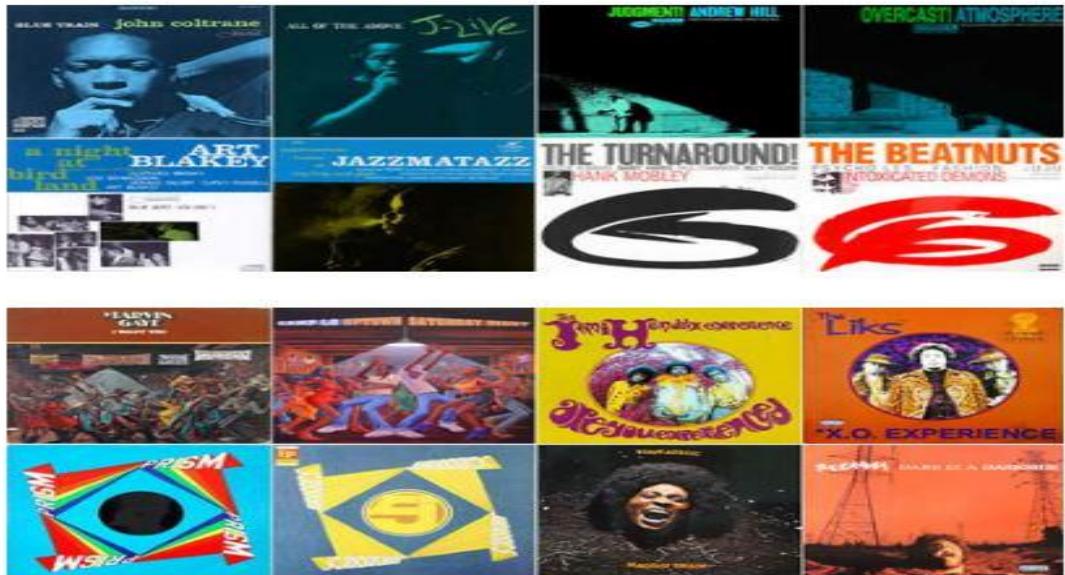
5. النماذج الصناعية : النموذج الصناعي هو فكرة مجسدة بنموذج او رسوم يعطي حلًا لمشكلة ما. وقد يكون بحثاً في المظهر الخارجي للمنتجات وقيمها الجمالية. ومن الممكن أن يتالف التصميم من عناصر ثلاثة الأبعاد (مجسمة) مثل شكل القطعة أو سطحها، أو من عناصر ثنائية الأبعاد، مثل الرسوم أو الخطوط أو الألوان.

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

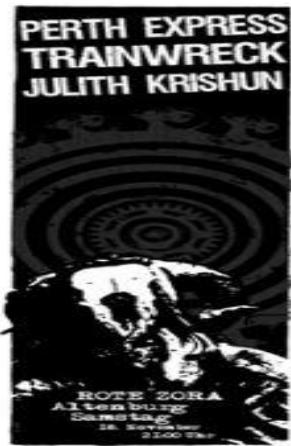
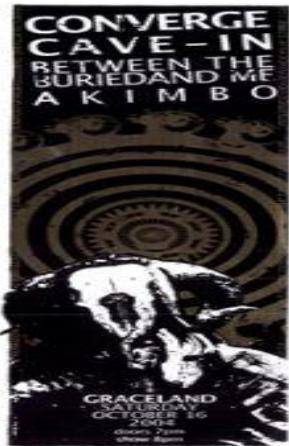
التقويم

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

Album Covers



Concave Ad



Graffiti to Store Signage



Nissan vs Btoy



الوحدة (20) - خلق المبادرة

الاهداف المحددة: بعد نهاية المحاضرة سيكون الطالب قادرًا 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 ابن فارس: ((الباء والدال والراء، أصلان: أحدهما: كمال الشيء وامتلاقه، والآخر الإسراع إلى الشيء)) .
وأصطلاحاً : ((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 تواجهه زملائه، دون أن يكلفه أحد، وقد يتصرف نيابة عنهم مسخراً كل جهوده ، وإمكانياته الفكرية والبدنية والمادية لإنجاح مهمته (قسم الدراسات الإسلامية، 2015، ص 56).

أهمية المبادرة:

وردت في القرآن الكريم عدة ألفاظ تناسب مفردة المبادرة ، من ذلك: المساعدة، والمسابقة، والمنافسة قال تعالى: { وَسَارِعُوا إِلَى مَغْفِرَةٍ مِّنْ رَّبِّكُمْ } [آل عمران: ١٣٣] ، وقال عز وجل : { وَفِي ذَلِكَ قَلْيَتَائِنُ الْمُتَنَافِسُونَ } [المطففين: ٢٦]. وعن جرير بن عبد الله ، أن المصطفى(ص) قال: ((من سَنَّ في الإسلام سُنَّةً حَسَنَةً فَلَهُ أَجْرٌ هَا وَاجْرٌ مِّنْ عَمَلٍ بَعْدِهِ مِنْ غَيْرِ أَنْ يَنْقُصَ مِنْ أَجْوَرِهِمْ شَيْءٌ)).

والمبادرة تتجلّى في قيام كل فرد بدوره والسعى لنفع الآخرين ، فذلك باب عظيم من أبواب الأجر ، والمبادرة يجتهد لإسعاد البشرية حتى في أضيق وأحلّ الأوقات. عن أنس بن مالك، عن رسول الله (ص) قال : ((إِنْ قَامَتِ السَّاعَةُ وَبِدَأْتِ أَحَدُكُمْ فَسِيلَةً ، فَإِنْ أَسْتَطَعَ أَنْ لَا يَقُومَ حَتَّى يَغْرِسَهَا فَلَيَفْعُلَ)).

وقد كان النبي أسوة في ذلك ، فسيرته مليئة بالمواقف التي تشير إلى مبادرته ، فمن ذلك : قيامه بحل نزاع عظيم كاد أن يقضي على أهل مكة ، في من يضع الحجر الأسود في مكانه وذلك بعد بنائهم الكعبة ، مما كان منه (ص) ، إلا أن طلب رداء فوضعيه وسطه ، وطلب من رؤساء القبائل المتنازعين ، أن يمسكوا جميرا بأطراف الرداء فيرفعوه ، حتى إذا أوصلوه إلى موضعه أخذه (ص) فوضعيه في مكانه (قسم الدراسات الإسلامية، 2015، ص 57).

من صور المبادرة:

1. التحلي بالتعامل الرافي، وبناء علاقات إنسانية جيدة، وامتلاك قدر من الذكاء العاطفي الذي يمكن المرء من استشعار لمشاعر الآخرين، وتقدير لمواصفاتهم، ومعرفة مواطن القوة والضعف فيهم.

2. البحث عن الحلول المبتكرة، والتفكير خارج الصندوق، واستثمار الفرص، وسرعة الإنجاز مع الإنقان، والاستمرارية في النشاط الفاعلية، وتقدير الإسهامات والمقترحات، مع جودة التعبير عن الأفكار بلباقة وأدب.

3. المشاركة في صنع القرار: فالموظفو 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 اتخاذة ، وهذا يعني أن ما بين ٦٠ إلى ٨٠ % من الأفراد سيشاركون في اتخاذ القرار، وب مجرد اتخاذ يلحظ أن كل شخص يتاثر به سيقوم بمناصرته وتأييده بالكامل، فالمبادرة والتفاهم والمساندة يكونان أكثر أهمية من المستوى الفعلي للقرار (قسم الدراسات الإسلامية، 2015، ص 57).

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 بزاوية 90 درجة لتأطير الحافة واظهارها بالظهور 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 ٢٠١٢ م، أغسطس، 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 قادرًا على ان :

1. يذكر اوجه تأثر وتأثير الفنان بيئته.
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 النهرин انموذجاً) ، وسيتم تناول هذا الموضوع وفق المحاور ادناه (العبيدي، 2009 ، موضع الانترنت):

اولاً. البيئة المحيطة وعلاقتها بالانسان:

تعد البيئة من العوامل المحيطة المهمة التي تؤثر بالفنان بشكل أو آخر في تعزيز مدركاته الحسية ، حيث أن البيئة تشكل مصدراً ملهمًا 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 المتلقى حالات مثيرة ممتعة. وحينما يتوجه 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 بيئته أو بالمكان الذي يعيش فيه تجسد في أبسط صورها انموذجاً فريداً للانتماء إلى الطبيعة المألوفة لدينا ، ويتمثل هذا في تطبعنا ببعض مظاهر الطبيعة الموجودة والمتشكلة في البيئة ، وهذه تعدّها مضموناً فنياً وجوهرياً، إضافةً إلى أنها تعبير عن علاقة البشر ببعضهم في مكان يصبح جزءاً من العلاقة في زمان يؤكد موروثة الحضاري، (تشكيل البيئة بمفهومها الطبيعي أو الجغرافي أساساً في تمييز الفنون حيث تأكّد 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 بيئه معين ، العلاقة هنا أن الإنسان امترج بالطبيعة ، وقد أصبح الانتماء إلى الذات يقود الفرد إلى الطبيعة ومن ثم إلى الفن إنه انتماء للمكان الذي يشمل هذا كله و يجعله مرجعاً للإبداع ومن ثم الحكم عليه. (إن الفن إذا لم يكن سوى تسجيل لمظاهر الطبيعة لكن أقرب تقليد هو أكثر الأعمال الفنية إقناعاً) (ريد، ب.ت، ص 192).

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

ثانياً. ثقافة الفنان وأخلاقه 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 لتأكيد لنا شيئاً مهماً أسمه الثقافة (البيئات الاجتماعية وما فيها من كل خصائص ومميزات أعطت تسلیماً بأن الثقافة والفنون وما في حكمها وليدة البيئة والإنسان معاً، وأنها تتکيف 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 وتصوراته 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 بيئه اجتماعية ترتبط بواقع الأمة بكمالها في ماضيها وحاضرها . الفنان لا بد من أن يفهم هذا الواقع ويركز على أبرز مظاهره الإيجابية ، وينطلق من مبادئ حيوية. و يجعلها ضمن حالة التوازن مع متطلبات البيئة الاجتماعية الجديدة و مفاهيمها الحديثة. (فالثقافة أثر كبير في تعبير الفنان بالإضافة لكونها من الأسس الرئيسية للتطور الاجتماعي و انعكاسها ، 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 يبقيا في تاريخ أي مجتمع أو حضارة محدودين ، وقد يحدث نوع التطور وسرعته من خلال التعبير الفني ومنطقاته الجديدة) (جعفر، ب.ت، ص256).

وبما أن الفن هو جزء من التطور الثقافي لكل فترة لها نمطها وأسلوبها ولكل حضارة خصائصها ومميزاتها وكل 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 كانت 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 وب بيئته وفق الأشكال التي تتوافق العناصر العامة والضرورية ، لاستبطاط 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 يتشابه أصله البيئي، شكل لا يتشابه أصله البيئي، شكل يشابة ويطابق أو يماثله مزيجاً من عدة أشكال بيئية.

أن تعود الإنسان على بيئه 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 وحياة الشعوب وتقالييد ونظمها ، ثم انعكس ذلك على الفنون التي تميزت 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 ييلور الأشكال التقليدية المعروفة ، ويسقطها على المنجز الفني في عمل إبداعي يميزه في بيئته الاجتماعية .

وإذا الفنان من خلال نشاطه الذهني وفكرة عليه ، أن يخاطب الناس من خلال ما يقدمه من إبداع بلغة الكل ، وأن يجذب وفق ما يقدمه من دلالات تعبيرية ، وفق ما أعده ووظفه بأسلوبه ونمطه الخاص الفردي الذي تمعن به ، وبهذا فإنه يضيف إلى فكرة وذهنيته ويتوصل عددا من التجارب ليتوصل إلى مرحلة تجعله يفتح أفقاً جديدة ، هو يختاره ولا يبتعد عن مدرسة فنية تتفاعل مع مراحل يستمد روحية هي موجودة أساساً في كثير من الفنون الرافinia والربية والإسلامية ، وكانت متخصمة بالأشكال الكثيرة التي تحمل معاني فيها الكثير من الدلالات الرمزية والتأممية ساعدت الفنان على أن يحفر 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 ، يتراقب فيها الحذف والإضافة حتى يصبح عملاً 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 لأنها عايش واحتكم بالبيئة طيلة فترة حياته ومن خلالها يسمى بأفكاره وطرق أدائه وتقنياته 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 وملامح 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 متعلقاً بانتاج الحضارات وحضارة وادي الرافدين ووادي النيل والحضارة العربية الإسلامية وحضارة

الفن الأوروبي 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 تقدما علمياً في كل المجالات ومنها الفنية ، حيث أن ثقافة العرب استوعبت فهما حقيقياً للدور الذي يثمر من خلاصة الفكر الإنساني المتمثل في إنجازات فنية مرموقـة، لهذا كان انهصار الغرب بهذا واضحـاً وجليـاً .

ومن هنا تحدد أن للعرب فضلاً كبيرـاً من في وضعهم البنـة الأساسية للمعارف والعلوم والفنـون حيث أن ثقافة العرب المعاصرة قد استوعبت فهما حقيقـياً للدور الذي لعبه الفنان والذي أثـمر خلاصة الفكر الإنساني المتمثل بالمنجز التشكيلي الجديد ليستـهم بذلك الفنان الغربي من هذه الحضـارة ويعـكسـها في أعمالـه الفـنية لـتـؤـشـرـ بـذـلـكـ مؤـشـراًـ وـاضـحاًـ وـنمـطاًـ فيـ العملـ الفـنيـ.

أن الموروث الفني يرتبط ارتباطـاً وثيقـاً بمجمل الأوضـاعـ وتأثـيرـاتهاـ علىـ فـكـرـ الإـنسـانـ العـرـاقـيـ والـعـرـبـيـ والـغـرـبـيـ أـيـضاـ ، والـذـيـ استـمدـ عـاـصـرـ مـكـوـنـاتـهـ الإـبدـاعـيـةـ منـ أـبعـادـ فـلـسـفـيـةـ عـمـيقـةـ فيـ تـارـيخـ الـحـضـارـاتـ وـخـاصـةـ الرـافـدـيـنـيـةـ مـنـهـاـ ، التـيـ شـكـلتـ قـيمـةـ فـيـ غـايـةـ الـأـهـمـيـةـ لـخـصـائـصـ وـسـمـاتـ ذاتـ عـلـاقـةـ فـيـ وـاقـعـ الـحـيـاةـ وـالـمـجـتمـعـ الـعـرـاقـيـ وـالـغـرـبـيـ (إنـ التـرـاثـ وـمـسـلـزمـاتـ تـطـوـيرـهـ فـنـيـاـ ، حيثـ تـأـخذـ بـدـرـاسـةـ الـقـدـيمـ وـنـتـرـكـ ماـ لـاـ يـفـيدـنـاـ بـالـمـعـاصـرـةـ وـتـكـورـهـ إـلـىـ حـيـثـ يـصـبـ لـغـةـ ذاتـ طـابـعـ يـمـثـلـنـاـ مـنـ جـهـةـ وـيـمـثـلـ لـغـةـ عـامـةـ تـقـبـلـهـ وـتـهـضـمـهـ الشـعـوبـ الـأـخـرـىـ ، وـيـضـيـفـ إـلـيـهـ كـثـيرـاـ مـنـ تـقـافـتـاـ وـيـنـقلـهـ إـلـيـهـ وـهـكـذـاـ تـكـوـنـ عـنـ طـرـيقـ التـرـاثـ قـدـ سـاـهـمـنـاـ فـيـ خـضـمـ الـحـضـارـاتـ الـمـنـافـسـةـ لـنـاـ عـالـمـيـاـ) (ubo، 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 طابعاً خاصاً يميز عمله من أعمال الآخرين.

فتراثنا غني بالكثير من الرموز والدلائل والقيم ، التي تعد مصدر الإلهام لينطاق بغير قيد ويخلي مكانه على نحو متزايد لمفهوم التنظيم ، الذي يؤدي إلى تحقيق ما يريد تحقيقه من معانٍ ورموز الحضارة الأصلية ، التي تمكن الآخرين من حقيقة التعرف على حضارة الفنان من خلال الاستدلال ما تجسده الرموز والدلائل المعتبرة ، في هذا المجال يرى الباحث أن العلاقة بين الإنسان وب بيته الاجتماعية كان موازياً لأن يخلق بذلك موروثاً حضارياً ، لأن نظم العلاقات والعادات والتقاليد التي انتقلت من جيل إلى جيل واستقرت في المجتمع واستطاع توظيفها ول البعض القوى الأخرى في مسار آخر ، وكما قال جون ديو (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 واحتمالية في العالم). فقد يكون الإنسان كما يذكر أرنست فيشر في حاجة إلى أن يكون أكثر إنساناً (أكثر ما هو فهو حاجة إلى أن يكون إنساناً كلياً ، وهو لا يكتفي بأن يكون فرداً منعزلاً ، وإنما يطمح ويسعى للخروج إلى كلية يحقق بها هدفاً أعلى من مجرد ((الأننا)) التي تحدد وجوده)(العيدي ،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 المتطرفة التي تحمل سمات أصلية تكمن في أساسها المضمون والمحتوى والشكل والأسلوب والتقنية ، حيث يصبح التعبير أكثر شمولاً، صحيح أن العمل الفني ينتهي عند قناعة 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 تكونت أسلوباً وضع بصمة على قدرات الفنان الإبداعية ، وفق صياغة مفروضة عليه زاوج بها الإمكانيات المتمثلة بالتقنية ، والإحساس الجمالي الذي وفر له الإلهام الحقيقي التي حددتها وحددها ، 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 ليحسن نفسه وسعى وراء الثقافة التي تتصر منها ، وكان

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



1 Figure

التقويم

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

الوحدة (22) - وظيفة الفنان الأخلاقية

الاهداف المحددة: بعد نهاية المحاضرة سيكون الطالب قادرًا 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 الأخلاقي 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 وصولا الى الفلاسفة الاسلاميين والمعاصرين. والسؤال هنا هل للفنان دور اخلاقي في تحقيق ما تصبو اليه المجتمعات البشرية افرادا وجماعات من تحقيق قيم السعادة ؟ او بمعنى اخر كيف يوظف الفنان ما يمتلكه من امكانيات عقلية وادائية ليقترب بالانسان المتلقى الى غايته المنشودة وهي السعادة (في اطار اخلاقي مجتمعي) ؟ والاجابة على هذه التساؤلات تكمن في تركيز نتاجات الفنان على النقاط التالية:

1. الغايات الاجتماعية:

هناك 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 متتفقون على غايات أربع على الأقل وهي : السكينة ، البهجة ، رضا الباطن ، إيجاد معنى للحياة . فالإنسان الذي يعيش الحياة الأخلاقية ، يشعر بسكون أكثر في باطنها ويعيش البهجة ورضا الباطن ومعنى للحياة أكثر. وهنا أيضاً يأتي الدور البارز للفنان الملتمز أخلاقياً بتحويل نتاجاته الفنية نحو هذه الغايات المهمة.

3. إيجاد تحول روحي في الإنسان:

الوظيفة الثالثة والتي يمكن للفنان ان يقوم بلعب دوراً مهماً في اشاعتھا هي ايجاد تحولاً روحانياً في المحتوى الداخلي للإنسان ، والتحول الروحي شيء أعلى من السكينة ، والبهجة ، ورضا الباطن ، وإيجاد المعنى للحياة . المراد من التحول الروحي أنَّ 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 الأمان 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 أخرى (وهي بيت النقاش)، وهي الشعور تدريجياً بضمور الحب للمال، وهذا تحول روحي في الفرد، بحيث إنه يشعر تدريجياً بأنَّ علاقته بالدنيا والماديات ، أي الثروة ، والسلطة ، والشهرة ، والجاه والمقام ، والحيثية الاجتماعية ، ستقل وتذبل في نفسه. وعندما يشعر الإنسان بقلة العلاقة والميل نحو هذه الأمور، فهذا يعني حدوث نوع من التحول المعنوي والروحي في هذا الشخص، وهذا التحول 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 روحاني في الانسان؟

أخلاقيات ممارسة المهن الزراعية (خاصة بالاقسام الزراعية)

الوحدة (23) - أخلاقيات المهنة في المجال الزراعي

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

1. يبين المقصود من المحافظة على المصادر الطبيعية للإنتاج الزراعي.
2. يوضح مدى الحاجة إلى أخلاقيات المهنة في حماية الثروة الحيوانية والإنتاج الحيواني.
3. يشرح الأسباب وراء الضرر بعملية إنتاج الأعلاف.
4. يذكر كيفية الالتزام بالجانب الأخلاقي المهني لمنع انتشار الأمراض المعدية والوبائية بين الحيوانات.
5. يحدد السبيل الأمثل لتطبيق شروط ذبح الحيوانات وتجارة اللحوم.

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

ثانياً. حماية الثروة الحيوانية والإنتاج الحيواني:

ان جوانب أخلاق المهنة في مجال المحافظة على الثروة الحيوانية ، وما يترب عليها من أنشطة ، تكون متعددة المناحي ، كثيرة الأشكال . حيث يمارسها المنتجون والبيطرون ، والعاملون في الحجر الصحي البيطري ، 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 التي سنت في مجال الثروة الحيوانية ، ولكن تطبيقها يحتاج إلى الالتزام بالقيم والأخلاق ، وأن يكون المحرك لمن يقوم على هذه الأمور هو أخلاق المهنة التي تضبط الأفعال ، وتكون من وراء المراقبة.

1. إنتاج الأعلاف : نقصد بمواد العلف الخام : كل مادة لم يدخلها خلط ، و تستعمل في تغذية الحيوان أو الدواجن ، سواء أكانت من مصدر نباتي أم حيواني ، أو إضافات من المواد المعدنية

والفيتامينات والمضادات الحيوية . وهناك مواصفات قياسية لمواد العلف ، والنسب المسموحة بها ، من كل مكون من مكونات العلف. هذا بالإضافة إلى كيفية الرقابة على الأعلاف الموجودة في السوق. إلى جانب دخول مكونات غير مسموحة 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.

إذا 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 العلاقة من تلك المركبات الضارة ، بالإضافة إلى ارتفاع تكاليف الكشف عنها ، وقد يكون الجهل بأضرار هذه المركبات هو السبب في الاستهانة بالالتزام بعدم إضافتها في العلاقة ، ولذا يجب التوعية 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 مرضًا ، هذه الأمراض تسبب الضرر للإنسان ، أو للحيوانات ، ولذلك فإن مجموعة هذه القوانين والقرارات للكشف عن هذه الأمراض وتشخيصها ، وكيفية الوقاية منها ، ومنع انتشارها كثيرة ومتعددة.

لكن السؤال الذي يطرح نفسه : هل كل هذه القوانين، بتفاصيلها الدقيقة ، والجزاءات الرادعة على من يخالفها ، منعت انتشار هذه الأمراض ؟ نقول إنها قد تكون قلل من انتشارها ، لكنها لم تمنع تفشي 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 في متخصص وماهر ، حتى بقية الخطوات ، من تشخيص المرض في عينة من الحيوانات ، والالتزام بفحص الكل ، ولا يكتفى بفحص بعض الحيوانات المتاحة فقط ... الخ . ولا ننسى

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

3. **ذبح الحيوانات وتجارة اللحوم :** هناك الكثير من القوانين التي حددت الشروط الواجب الالتزام بها ، في عملية ذبح الحيوانات وتجارة اللحوم ، حيث تشمل جميع المراحل التي 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 في الثلاجات وفق المدة المسموح بها لحفظ) . 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 والأمانة والدقة ... الخ ، وبالتالي نقل المخالفات الغير اخلاقية لهذه العملية مثل (ذبح الحيوانات غير مصرح بذبحها ، الذبح خارج المجازر ، تزوير الاختام الخاصة باللحوم) .

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

التقويم

- بين المقصود من المحافظة على المصادر الطبيعية للإنتاج الزراعي؟
- وضح مدى الحاجة الى اخلاقيات المهنة في حماية الثروة الحيوانية والإنتاج الحيواني؟
- اشرح الاسباب وراء الاضرار بعملية انتاج الاعلاف؟
- اذكر كيفية الالتزام بالجانب الأخلاقي 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 قادرًا 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 المنسب إليها.
8. يفسر شكل علاقة التقني الزراعي بالمجتمع .
9. يبين علاقة التقني الزراعي بالقوانين والتشريعات والأنظمة.
10. يوضح علاقة التقني الزراعي بقوانين العمل والعمال .

اولاً. خصائص وصفات التقني الزراعي:

يتمتع التقني الزراعي بعدد من **الخصائص والصفات** ، تأتي في مقدمتها المقدرة والأمكانية في التعامل مع العلوم والمهارات الحديثة ، اضافةً للخبرة في ادارة المزارع والغابات وحقول الحيوانات والمناحل لغرض انتاج العسل ... الخ. كما يتتصف التقني الزراعي بانة على دراية ومعرفة بالأنظمة 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 تامة بأخلاقيات مهنته الزراعية ويقدس قيمها ، ويعتز ويفخر بها ، ويتلحى بالصدق ، الاخلاص ، الامانة ، والنزاهة في ممارستها ، مع المحافظة على كرامته والعمل على تطوير ذاته مهنياً وعلمياً بشكل متواصل ، الى جانب التعامل الانساني مع جميع افراد العمل واحترام حقوقهم وواجباتهم ، والمحافظة على اسرار العمل وتبلغ 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 ، والمتوافق . 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 الخلافات المهنية ، نقل الخبرة والمعرفة العلمية ، حقوق الملكية الفكرية بما يخص الافكار والمقترنات 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 الخلافات المهنية ، عدم مزاولة 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 واضحة لطالب الخدمة الزراعية ، وتجسد هذه العلاقة بالتعامل الصادق والشفاف ، وبذل اقصى الجهد وتقدم افضل الخبرات في المجال الزراعي ، الى جانب تقديم الحلول المناسبة فنياً واقتصادياً ، مع حفظ اسرار طالب الخدمة الزراعية ، و توثيق 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 لإنجاز 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 مهنياً ، والتزامه بالممارسات الصحيحة للمهنة ، وتعزز العلاقة بتعرفه على قوانين وانظمة الجمعية والالتزام بها قولاً وفعلاً ، والمساهمة في دعم انشطة الجمعية الزراعية المختلفة.

7. علاقة التقني الزراعي بالمجتمع :

يعزز التقني الزراعي علاقته بالمجتمع بالسعى لتوظيف خدماته الزراعية لخدمة المجتمع ورفاهيته ، والمشاركة الفعالة في العمل الاجتماعي التطوعي، و دعم الجهد 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 والأنظمة:

ان تكون طبيعة هذه العلاقة مبنية على الالتزام بـ**دستور وقوانين الدولة** ، من خلال الالتزام بالتشريعات والأنظمة التي تصدر وزارة الزراعة التي تتعلق باختصاص التقني الزراعي ، الى جانب توخي 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 التزامه بكافة قوانين العمل والعمال ، مع مراعاة حقوق العاملين والسعى 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 الأخلاقية في المهنة ، خلال تطوير كفاءاتهم من الارقاء 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 بطلاب الخدمة الزراعية؟
- بين شكل العلاقة بين التقني الزراعي بعمله الزراعي.
- اذكر نوع علاقة التقني الزراعي بالجمعية الزراعية المنسب اليها؟
- فسر شكل علاقة التقني الزراعي بالمجتمع؟
- بين علاقة التقني الزراعي بالقوانين والتشريعات والأنظمة؟
- وضح علاقة التقني الزراعي بقوانين العمل والعمال؟

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

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

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

اولاً. واجبات التقني الزراعي / قسم الانتاج النباتي:

أن الأعمال التي يقوم بها التقني الزراعي / قسم الانتاج النباتي عديدة ومتنوعة ومتعددة ومتشعبه وتحتاج إلى إلمام بالكثير من الخبرات والمهارات التقنية. فهو أحد 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 ساليولات الحبوب وكيفية تدريجها)(معهد التقني الصوير، 2019، موقع الانترنت).

ثانياً. الواجبات الأخلاقية 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 وإدارة المناحل ، المشاريع الزراعية المنفذة بواسطة المقاولين والمستثمرين) والتي تمثل اعمال اخلاقية الواجب الالتزام بها(وكالة الوزارة للشئون الفنية، 2019، موقع الانترنت).

1. الواجبات الأخلاقية للتقني الزراعي في إدارة التشجير والتجميل:

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

- متابعة تنفيذ الأعمال الزراعية المختلفة وهي: (التقليم والقص والتشكيل ، الري ، التسميد ، مكافحة الآفات الحشرية والمرضية ، العزيق والتعشيب ، الترقيع ، تسديد وتدعم الأشجار ، عمليات غسيل التربة والنباتات).
- متابعة العمل أثناء صيانة المسطحات الخضراء (ري ، إزالة حشائش ، حديقة المسطح الأخضر، تهوية المسطح ، تجديد المسطح الأخضر ، التسميد ، مكافحة الآفات الحشرية والمرضية).
- متابعة العمل 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 موقع العمل.

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

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

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

- توجيه العمال لتنفيذ العمليات الزراعية الفنية من حيث القص والتقطيم 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 والمعتهددين والمستثمرين ومدى التزامهم بالعقد الموقع معهم ومطابقتهم للشروط والمواصفات الفنية المشار إليها في العقد المبرم معهم.

3. الواجبات الأخلاقية للتقني الزراعي في إدارة المشاتل:

على التقني الزراعي ان يمارس واجباته في إدارة المشاتل من خلال الالتزام بأخلاقيات المعايير المهنية 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 وتقرير 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 للافات الحشرية والمرضية التي تعوق نمو الشتلات).

4. الواجبات الأخلاقية للتقني الزراعي في مجال المشاريع الزراعية المنفذة بواسطة المقاولين والمستثمرين: على التقني الزراعي أن يمارس واجباته في مجال المشاريع الزراعية المنفذة بواسطة المقاولين والمستثمرين من خلال الالتزام بأخلاقيات المعايير المهنية الزراعية ، التي تتمثل بالأعمال التالية:

- الإطلاع 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. الأساسيات الأخلاقية للتقني الزراعي في مجال تربية النحل وإدارة 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

الاسسية الاخلاقية في تربية النحل ، حيث تم وبتصرف 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 يتاسب 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 النبات التي وجد انها تؤثر على مناعة النحل وقدرته على مواجهة الامراض.
6. توفير الماء الصالحة للنحل ، وعدم الاعتماد على المستقعات 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 طبيعة 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؟
- انكر الواجبات الاخلاقية للتقني الزراعي في مجال المشاريع الزراعية المنفذة بواسطة المستثمرين؟
- اشرح الاسسية الاخلاقية للتقني الزراعي في مجال تربية النحل وإدارة المناحل؟

الوحدة (26) - اخلاقيات مهنة التعليم والتدريب

الاهداف المحددة: سيكون الطالب بعد نهاية المحاضرة قادرا 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 حظى موضوع أخلاقيات التعليم باهتمام متزايد من الباحثين في السنوات الأخيرة، لانه يمثل عنصراً أساسياً وفاعلاً 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، ويمكّنهم من الابتعاد عن ذلك الالهي.

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

- سلوكيات فاضلة وسجايا حميدة التي يتبعها 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 معبّر عنها في سلوك التدريسي والمدرب 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 تخلل المحاضرة النكات الموجّهة لاستثارة الدافعية وتبييد الملل.
4. يحرص على أن يعامل الطلبة جميعهم وفق المعايير والمتطلبات نفسها.
5. إعلام الطلبة عن ساعات وجوده في المختبر أو الورشة.
6. يتم اعداد خطة المادة الدراسية والتدرية قبل اليوم الدراسي الأول.
7. يتجنّب 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 والتدرية.
10. يحرص على القيام بأبحاث تتعلق بمنطقة اختصاصه.

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

1. تدريس او تدريب مواد غير متتمكن منها علمياً بشكل تام.
2. التدريس او التدريب من غير تحضير مسبق ومناسب.
3. عدم الالتزام بساعات وجوده المكتوبة المخصصة لمراجعة الطلبة.
4. قبول الأعذار من الطلبة من عدم حضور المحاضرة وخاصة الرياضيين.
5. استعمال قاعة او مختبر التدريب منتهى 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. انقاد 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، و يجعلهم يتمتعون بتكافؤ الفرص.
- تجعل الأعمال تستند للأشخاص الأكثر كفاءة وعلماً.
- توجه الموارد لما هو أفعى لمجتمع المؤسسة التعليمية.
- تخلق البيئة المواتية لروح الفريق وزيادة الإنتاجية.
- تزيد ثقة الفرد بنفسه وبمؤسساته التعليمية ، مما يقلل حالات القلق والتوتر بين الأفراد .
- تحافظ على المؤسسة التعليمية من المخاطر تقليل المخالفات والمنازعات بين افرادها لأنهم يتمسكون بالقانون الذي هو أولاً وأخيراً قيمة أخلاقية(وحدة ضمان الجودة، 2017،ص3).

سادساً. نشاط تدريبي : يدور حول بيان :

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

الوحدة (27) - المجالات الأخلاقية لمهنة التدريس والتدريب

الاهداف المحددة: سيكون الطالب بعد نهاية المحاضرة قادرا 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 لاخلاق 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 ادناء عدد من اخلاقيات التدريس والتدريب، على التدريسي اوالمدرب 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 لشخصه.
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 يضم 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 (ال الفكر ، الرأي ، التعبير والمساواة) ، وأن يسعى لتنميتها .

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: بتنويع طرائق التدريس والاستفادة من الوسائل التعليمية المختلفة ومشاركة جميع الطلبة وتوجيه العناية للطلبة الأقل قدرة وكذلك الطلبة المتفوقين .

9. المتابعة الفعالة لأداء الطلبة ودرجاتهم الامتحانية: من اجل رفع مستوىهم العلمي(العوبثاني ، ب.ت ، ص15) (لجنة المصداقية 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 بالتقدير والامتحانات ومن ابرزها:

1. **العناية بالتقدير المستمر للطلبة :** حسب النظام المحدد بتوصيف المقرر الدراسي المعتمد يؤدى 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 بعدل دون تشدد ودون تسيب أيضا . فالامتحان وسيلة لكي نقيس تقدم الطالب في الدراسة وليس وسيلة لإرهاب الطلبة أو الانتقام منهم وليس أيضا وسيلة لمنهم 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 معينا 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 مسؤولية 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 لاعمال السنة قبل الامتحانات النهائية.**
7. **مراجعة 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 للقائمين على الامتحانات فيؤدون أعمالهم بكفاءة أعلى.
8. **مراجعة النتائج حال وجود أي تظلم بكل جدية:** لما كان المبدأ المهني يقتضي بتوخي الدقة والتزام العدل في كل أعمال الامتحانات كان من الطبيعي السماح بالتلتمم 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 الشكاوى 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 انشطة الطلبة باعتبارها جزءا من عمله وليس تقضلاً 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 بأخلاق المهنة في الإدارة ومن ابرزها:

1. خلق المناخ العلمي والنفسي السليم للطالب.
2. الاستخدام الرشيد للموارد والحفاظ على المال العام .
3. تربية 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 بأخلاق المهنة في الإدارة.

المجال الخامس. الأخلاق المهنية للأعمال الإدارية والفنية

هناك مجموعة من الأخلاقيات المرتبطة بالاعمال الادارية والفنية ومن ابرزها:

1. أن يؤدي بنفسه الواجبات المنوطة به بدقة وأمانة وذلك وفقاً 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 حالة 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 رؤساه وزملاءه في العمل وأن يتعاون معهم بما يحقق مصلحة المؤسسة التي يعمل بها.
5. أن يحافظ على كرامته في العمل وأن يسلك المسار 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 وفقاً للتعليمات الكتابية.
8. أن يتبع النظم التي تضعها المؤسسة لتنمية وتطوير مهاراته وخبراته مهنياً وثقافياً أو لتأهيله للقيام بعمل يتناسب مع التطور التقني في المؤسسة.
9. الحرص على الصالح العام في كل المسائل المهنية شاملًا احترام الاختلاف والتوعي داخل المجتمع والدعوة لتكافؤ الفرص بين المستفيدين.
10. تقديم أفضل خدمة ممكنة في ضوء الإمكhanات المتاحة (أبو الخير، ب.ت، ص 21).

- نشاط تدريبي : دور حول بيان :
- الأخلاقيات المرتبطة بالاعمال الإدارية والفنية.

المجال السادس . أخلاقيات البحث العلمي

لمواكبة التطورات السريعة في كافة مجالات الحياة ، فلابد 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 المتتسارعة ، 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 مصاديقه ، والبحث العلمي يمثل جهداً منهجاً 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 الأطر الأخلاقية:

هناك جملة اهداف لإجراء البحوث في الأطر الأخلاقية من ابرزها:

1. الاسهام في التنمية البشرية والمعرفية ، من اجل تحسين نوعية الحياة والمحافظة على الكرامة الانسانية.
2. الوقاية من الضرار 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 بإجراءات 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 ، كالإشارة 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 الالتزام الحياد و الابتعاد عن التحييز 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 وسماته الخ).
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 البحث 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 فتقضي أخلاقية الأمانة العلمية توثيق المصدر بالدقة لتجنب التورط في منافيات أخلاقية.
3. في الاقتباس يجب أن يكون المصدر محدداً واضحاً 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 بالأمور الشخصية أو المالية او السلوكية.
9. يراعى ان تتنسب المؤلفات الى اصحابها(العوبثاني، ب.ت ، ص15).

• نشاط تدريبي : دور حول بيان :

1. أهداف إجراء البحوث في الإطار الأخلاقي.
2. القيم الأخلاقية للبحث العلمي.
3. المسؤوليات يجب أن 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 التجريبية في الرسم العراقي المعاصر**، دار الشؤون الثقافية العامة، بغداد.
- برت يلي، جان(1986):**بحث في علم الجمال ترجمة** : أنور عبد العزيز ، مراجعة نظمي لوفا، الجامعة المستنصرية، المطبعة المصرية.
- بن دريب ، بندر بن عبدالرحمن (2016):**مقترن 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 ، ص 11.
- توماس، مومنو(1972):**التطور في الفنون**، ترجمة عبد العزيز توفيق جاويد (وآخرون) الهيئة المصرية العامة للكتاب ، القاهرة.
- جاسم ، نبيل عبدالرازق (2013) : **قواعد وأخلاقيات ممارسة مهنة الهندسة** ، دار ومكتبة البصائر للنشر والتوزيع ، لبنان.
- الجريسي ، خالد بن عبدالرحمن (2012):**أخلاقيات الإدارة من المنظور الإسلامي والإداري** ، مكتبة الملك فهد الوطنية ، ط 2 ، الرياض .
- جعفر ، نوري (ب.ت):**الفكر طبيعته وتطوره** ، منشورات مكتبة التحديد ، الباب الشرقي ، ط 1، بغداد .
- حسن، حسن محمد (ب.ت):**مذاهب الفناني المعاصر والرؤى التشكيلية للقرن العشرين**، دار الفكر العربي.

- حسن ، عبدالمهدي عبدالرضا(ب ت) : قواعد الاخلاقيات المهنية للممرضين والممرضات والقابات في العراق ، موقع www.uobabylon.edu.iq/eprints/pubdoc_10_6984_150.doc الانترنت.
- الحوراني ، غالب صالح وطنash، 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 كليمونتس العالمية.
 - راجح ، أبو زيد (2017): الكود المصري لأخلاقيات وقواعد سلوكيات ممارسة مهنة الهندسة ولائحة الجزاءات ، اللجنة الدائمة للكود المصري ، مصر.
 - ربي ، اسراء (2018) : مفهوم الرشوة ، موقع الانترنت . <https://mawdoo3.com>
 - رشاد ، عصام الدين محمد (2006) : أخلاقيات وآداب العمل في خطط التعليم الهندسي والتكنولوجيا ، 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 وال מורوث الحضاري في الأسلوب الفني ((البلاد النهرين انمونجا))، 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.

- العرش ، حيدر حاتم فالح (2014) : دور الجامعة في تدريس اخلاقيات المهنة، كلية التربية الأساسية ، جامعة بابل ، موقع الانترنت.

http://www.uobabylon.edu.iq/uobColesges/service_showarticle.aspx?fid=11&pubid=6073

- عفيفي ، صديق محمد (2005) : أخلاقيات المعلمة لدى المعلم (دليل للتعلم) ، جامعة الدول العربية ، المنظمة العربية للتنمية الإدارية ، 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 ادب المهنة في الجامعات ، كلية التربية – المكلا ، جامعة حضرموت ، اليمن.

- العيسى ، علي بن مسعود بن أحمد (2010): تنمية القيم الأخلاقية لدى طلاب المرحلة المتوسطة من وجهة نظر معلم التربية الإسلامية بمحافظة القنفذة ، رسالة ماجستير في التربية الإسلامية، كلية التربية ، جامعة ام القرى ، السعودية.

- القرشي ، خلف سليم (2015): تصور مقترن 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 المصداقية والأخلاقيات (2009): دليل أخلاقيات مهنة عضو هيئة التدريس ، كلية التمريض ، جامعة المنصورة ، مصر.

- لويرة، 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 وال العلاقات الدولية،الجزائر.
- محمد ، فاطمة عبدالرقيب فاضل (2018) : اخلاقيات العمل ، مقرر دراسي ، شبكة الأكاديمية ، 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 برمج ، مصر.
- محمود ، زكي نجيب(1982):*الشرق والفنان* ، دار العلم ، القاهرة.
- المركز القومي لتنمية قدرات هيئة التدريس والقيادات (2011) : اخلاقيات واداب المهنة دليل المدرب ، سلسلة برمج ، مصر.
- المركز القومي لتنمية قدرات هيئة التدريس والقيادات (2011) : اخلاقيات البحث العلمي ، سلسلة برمج ، مصر.
- مشعل ، طلال (2018):*ما أهمية الأخلاق* ، موقع الانترنت.
<https://mawdoo3.com/>
- المشهراوي ، احمد حسين (2014) : دور أخلاقيات المهنة في تعزيز المسئولية 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 للمملكة الفكرية (WIPO)(2019):*المملكة 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 البحث الطبيه** ، المركز الوطني للتدريب والتنمية البشرية.
- وزارة الصحة العراقية (2017): **مبادئ الاخلاقيات الطبية في المؤسسات الصحية العراقية**.
- وكالة الوزارة للشؤون الفنية(2019): دليل المهام والأعمال الزراعية للمهندس الزراعي والفنى 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 ، المؤتمر الثاني للنحالين السوريين**،موقع نحلة.c

<http://www.na7la.com/mmmns2.html#c>

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.