

جامعة أبي بكر بلقايد - تلمسان
كلية الآداب واللغات
قسم اللغة والأدب العربي

سند بيداغوجي

أخلاقيات المهنة

محاضرات لطلاب السنة الثانية ماستر
لغة وأدب عربي: جميع الشعب

إعداد الدكتور عمر قبايلي

العام الجامعي 2020-2021

مادة: أخلاقيات المهنة

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

المحاضرة الأولى (01)

ماهية أخلاقيات المهنة:

تمهيد:

لكل مهنة في المجتمع الإنساني قواعد أخلاقيات لا بد من مراعاتها والالتزام بها من قبل الافراد المنتسبين لتلك المهنة ،لأن ذلك يساعدهم على السير قدما نحو تحقيق النتائج المنشودة بكفاية وفاعلية. إنّ المجتمعات - بغض النظر عن تقدمها أو تأخرها - تحتضن كثيرا من المهن كالتب والمحاماة والقضاء و الصحافة والتعليم، وغيرها في سلم المهن. والمتتبع لموقف المجتمعات من هذه المهن يلاحظ أن كل مهنة تلتزم بأخلاقيات يؤمن بها أصحابها الذين يعتزون بها ويسلكون بمقتضاها ويعملون على ترسيخها وتعميقها لدى المنتمين إليها منطلقين من إيمانهم بأهداف المهنة وأدوارها التي تحقق طموحات المجتمع في التحديث و الرقي([3]).

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

أولاً: مفهوم الأخلاق:

الأخلاق لغةً: جمع خُلُق، وهو السجية والطبع .

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

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

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

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

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

فقد أوضح هذا التعريف حالتين للأخلاق:

الحالة الأولى: أن بعض الأخلاق تصدر عن طبيعة مزاجية.

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

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

ثَانِيًا: أَهْمِيَّةُ الْأَخْلَاقِ وَمَكَانَتُهَا:

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

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

ومما يدل على أهمية الخلق الحسن: ()

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

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

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

وقد أحسن الشاعر قولاً:

إِنَّمَا الْأَمَمُ الْأَخْلَاقُ مَا بَقِيَتْ فَإِنَّ هُمْ ذَهَبَتْ أَخْلَاقُهُمْ ذَهَبُوا

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

أخلاق العمل:

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

ماهية المهنة:

مدخل :

قبل أن نتعرف على موقف المجتمع من أيّ مهنة ، كان لابد حينئذ من تعريف المهنة والوقوف على مفهومها وخصائصها ومعاييرها، فالمهنة كلمة ذات مدلول وصفي تشير إلى مجموعة من السمات الأساسية التي تتصف بها كثير من المهن مثل الطب والمحاماة وتتطلب درجة عالية من المهارة القائمة على المعرفة المتخصصة. ويعرفها " Blackington [4]([1]: "بأنها عمل منظم يقتنع به الإنسان ويحاول أن ينهض من خلاله بمطالب وظيفية محددة" أوهي : "عمل مهني راقى يتطلب نوعاً من القدرات الفنية التي يمكن تحقيقها عن طريق إعداد مهني خاص يشمل علي إعداد أكاديمي و تدريب عملي".

وهي تختلف عن مفهوم الحرفة التي هي: "عمل يدوي يمارسه العامل إما في ورشة يمتلكها أو في ورشة يملكها شخص آخر أو في مؤسسة أو شركة ولا يحتاج إلي إعداد مسبق بل من خلال تدريب قصير".

مفهوم الحرفة:

لغة: من الاحتراف وهو الكسب

واصطلاحاً: عمل يمارسه الإنسان يحتاج إلى تدريب قصير

مفهوم الوظيفة:

لغة: ما يقدر من عمل أو طعام أو رزق وغير ذلك في زمن معين، وتأتي بمعنى الخدمة المعينة.

واصطلاحاً: وحدة من وحدات العمل تتكون من عدة أنشطة مجتمعة مع بعضها في المضمون والشكل، ويمكن أن يقوم بها موظف واحد أو أكثر.

مفهوم العمل:

لغة: المهنة، والفعل عن قصد

واصطلاحاً: هو ما يقوم به الإنسان من نشاط إنتاجي في وظيفة أو مهنة أو حرفة.

مادة: أخلاقيات المهنة

خاص بطلبة مستوى السنة ثانية ماستر أدب عربي - جميع الشعب

المحاضرة الثانية (02)

ماهية المهنة والعمل ومكانتهما

أولاً: مفهوم المهنة والعمل:

1. المهنة: لغةً: الحذق بالخدمة والعمل ونحوه. ()

واصطلاحاً: يرى بعض الباحثين أن للمهنة إطلاقين () : عام، وخاص:

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

ب. الإطلاق الخاص: وهو المراد عند إطلاق مصطلح المهنة ()؛ فتطلق على: ((النشاط الحياتي الذي

يتخذه المرء وسيلة لكسب معاشه وإعالة أهله.))

أما التعريف المختار للمهنة فإنها: ((مجموعة من الأعمال تتطلب مهارات معينة يؤديها الفرد من خلال

ممارسات تدريبية.)) ()

2. العمل: لغةً: المهنة والفعل () . ويقال: أعمل فلان ذهنه في كذا وكذا، إذا تدبره بفهمه. ()

واصطلاحاً: ينقسم مفهوم العمل إلى مفهوم عام ومفهوم خاص:

1. المفهوم العام: يقصد به كل فعل يقوم به الإنسان عن قصد، ويدخل فيه العمل المهني بمفهومه

الواسع، وكذلك أعمال الخير والشر وغيرها، بهدف مادي أو معنوي، دنيوي أو أخروي.

2. المفهوم الخاص: وهو ما نقصده في هذا المقرر؛ إذ يتعلق بالناحية الإنتاجية لكل ما يزاوله الإنسان من

أنشطة مادية أو فكرية بقصد المنفعة.

وعليه، فالعمل اصطلاحًا: ((كل نشاط جسمي أو عقلي يقوم به الإنسان بهدف الإنتاج في مؤسسة حكومية أو خاصة، أو في حرفة أو مهنة.)) ()

أركان العمل:

يرتكز العمل على ركنين أساسيين و هما: النشاط والإنتاج.

(أ) الركن الأول: النشاط و هو لب العمل، سواء كان نشاطاً جسدياً أو ذهنياً.

(ب) الركن الثاني: الإنتاج و هو سواء كان إنتاجاً مادياً كصناعة شيء ما، أو استخراجاً من كنوز باطن الأرض، أو معنوياً كالوظائف الكتابية، أو الحراسة التي يكون مردودها على إنتاج الدولة أو المؤسسة أو الشركة.

ثانياً: مكانة المهنة والعمل

العمل أداة التطور ووسيلة البناء والتقدم الحضاري للأمم والشعوب قديماً وحديثاً. وسنستعرض ذلك من جانبين :

الجانب الأول: مكانة المهنة والعمل في بناء الأمة:

العمل والكسب واجب على كل إنسان قادر على العمل مهما ارتفع شأنه؛ وذلك لاكتساب المال بطريق مشروع ومباح، للإفناق منه على نفسه، ومن تلزمه نفقته.

يقول ابن خلدون: ((فلا بد من الأعمال الإنسانية في كل مكسوب ومتمول، لأنه إن كان عملاً بنفسه مثل الصنائع فظاهر، وإن كان مقتنى من الحيوان أو النبات أو المعدن فلا بد فيه من العمل الإنساني... وإلا لم يحصل ولم يقع به انتفاع.)) ()

وتنافس الحضارات اليوم يسيطر عليه غالباً مع الأفكار والنظم الجانب المهني والتقني، ويقدر تقدم أي أمة في هذا المجال تُوصف بالرقية والتحضر، وهذا المفهوم وإن لم نتفق عليه في جملته إلا أنه واقع لا بد من الاعتراف به، والتعامل معه.

فدولة كاليابان . مثلاً . دولة بوزية في عقيدتها إلا أنها وضعت نفسها في مرتبة متقدمة بين الأمم، ونظر لها الغير نظرة إكبار وتقدير بحكم ما تملكه من تقدم وتطور تقني ومهني . ()

ولعل النموذج الكوري الجنوبي يؤكد . بجلاء . قيمة بناء الإنسان الواعي والمبدع والملتزم بأخلاقيات العمل والتعاون والتكيف الاجتماعي في سلوكه وحياته من خلال النظام التربوي من جانب. ومن جانب آخر من خلال دعم التعليم وتطويره وتحسين مدخلاته والاهتمام بتأهيل وتدريب العمالة؛ فاستطاعت تحقيق قفزة شاملة في مختلف مرافق حياتها، وباتت تحتل موقعا مرموقا في الاقتصاد الدولي؛ إذ تعد القوة الاقتصادية العاشرة في العالم في فترة زمنية لا تتجاوز خمسين عاما . ()

3. مخاطر البطالة على المجتمعات:

عندما تنتشر البطالة بمجتمع أو أمة إلا لحق بها الفساد الكبير بجميع أنواعه ، حيث تنشأ عنها مساوئ ومفاسد كثيرة، منها انتشار الجرائم بأنواعها كالسرقة و النصب و الاحتيال والتزوير و غيرها من الأمراض الاجتماعية التي تغلغت في المجتمعات البشرية المعاصرة .

الجانب الثاني: أهمية العمل والتكسب المشروع

لما كانت حياة الأمة وقوتها وتميزها تطرد بمدى تنظيم اقتصادها، ومن أهم أسس الاقتصاد القوي ومقوماته العمل، فقد أولى الإسلام اهتماما بالغا بالعمل والعمال وكرمهم أحسن تكريم. يدل على ذلك:

1. كثرة النصوص التي تحت على العمل:

فقد تكررت كلمة العمل وتصاريفها في القرآن الكريم (359) مرة، ووردت كلمة السعي (30) مرة، وكلمة الكسب (67) مرة، وكتاهما وطيدة الصلة بالعمل. ()

o فمن ذلك قوله تعالى: {هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمْ الْأَرْضَ ذُلُولًا فَأَمْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِنْ رِزْقِهِ وَإِلَيْهِ النُّشُورُ} [المك:10].

أي: ((هو الذي سخر لكم الأرض وذلكها، لتدركوا منها كل ما تعلقت به حاجتكم، من غرس وبناء وحرث، وطرق يُتوصل بها إلى الأقطار النائية والبلدان الشاسعة، {فَامْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا} أي: لطلب الرزق والمكاسب.)) ()

0 كما امتن الله تعالى على عباده بأن جعل في الأرض معاش عديداً ووسائل متنوعة للاكتساب.
قال تعالى: ﴿وَالأَرْضَ مَدَدْنَا هَا وَأَلْقَيْنَا فِيهَا رَوَاسِيَ وَأَنْبَتْنَا فِيهَا مِنْ كُلِّ شَيْءٍ مَوْزُونٍ. وَجَعَلْنَا لَكُمْ فِيهَا مَعَايِشَ وَمَنْ لَسْتُمْ لَهُ بِرَازِقِينَ﴾ [الحجر: 20.19].

0 وقال تعالى: ﴿فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللّهِ وَادْكُرُوا اللّهُ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ﴾ [الجمعة: 10]، قال السعدي رحمه الله: ((الطلب المكاسب والتجارات.)) ((

ثالثاً: ماهية البطالة و ضرورة القضاء عليها

البطالة لغةً: بَطَلُ الشَّيْءِ: أَي ذَهَبَ ضَيَاعًا، يُقَالُ: بَطَلَ دَمُ الْقَتِيلِ: إِذَا قُتِلَ وَلَمْ يُؤْخَذْ لَهُ تَارٌ وَلَا دِيَةٌ، وَبَطَلَ الْعَامِلُ بَطَالَةً: أَي تَعَطَّلَ، فَهُوَ بَطَالٌ. ()

البطالة اصطلاحاً: تعرّفها منظمة العمل الدولية أنها: ((لفظ يشمل كل الأشخاص العاطلين عن العمل رغم استعدادهم له، وقيامهم بالبحث عنه، بأجر أو عمل للحساب الخاص، وقد بلغوا من السن ما يؤهلهم للكسب والإنتاج.)) ((

بعض وسائل علاج مشكلة البطالة:

1. تأهيل الشباب لسوق العمل: من خلال المواءمة بين مخرجات التعليم خصوصاً الجامعي واحتياجات سوق العمل؛ باعتبار ذلك عنصراً أساسياً لمتطلبات التنمية ولزيادة فعالية التعليم في تحقيق الأهداف التنموية.

2. الاهتمام بالبرامج التدريبية التي تنفذها بعض المؤسسات وتوسيع نطاقها؛ بهدف تنمية وتطوير مهارات العاملين، لاسيما المهن التقنية والحرفية؛ لإعداد الموارد البشرية الوطنية، وتوظيفها في الوظائف ذات القيمة المضافة العالية، ومن ثم العمل على زيادة المعروض من العمالة الوطنية، وهناك تجارب عديدة في هذا المجال يجب الاستفادة منها. ()

3. الاستخدام الأمثل للموارد المتاحة: حيث ترتبط عملية التنمية الاقتصادية في أي مجتمع بما يملكه من طاقات بشرية، وموارد طبيعية وجغرافية ومناخية، فالاستخدام الأمثل لهذه الموارد يساعد في انتعاش الاقتصاد، وبناءه على أسس قوية. ()

4. تدعيم جميع المشاريع بواسطة القروض السهلة و بدون تعقيدات بيروقراطية ، وهذه الطريقة جد مجدية و وسيلة ناجعة من الوسائل المهمة لعلاج مشكلة البطالة و مساعدة العاطلين لتنفيذ مشروعات صغيرة، تعطي لهم فرصة بناء مستقبلهم.

مادة: أخلاقيات المهنة

خاص بطلبة مستوى السنة ثانية ماستر أدب عربي - جميع الشعب

المحاضرة الثالثة (03)

تعريف أخلاقيات المهنة :

((هي: مجموعة القيم والنظم المحققة للمعايير الإيجابية العليا المطلوبة في أداء الأعمال الوظيفية والتخصصية، وفي أساليب التعامل داخل بيئة العمل، ومع المستفيدين، وفي المحافظة على صحة الإنسان، وسلامة البيئة.))()

فمجموعة القيم: تعني الصفات النفسية والسلوكية الحسنة للعامل والمهني.

و النظم: تعني الضوابط والشروط الفنية التي تحكم الأداء الوظيفي والمهني في صورة لوائح وقوانين.

أما المعايير: فتعني المواصفات المحددة للأساليب العملية والسلوكية في أداء العمل.

فالإيجابية: لاستبعاد الأخلاق والممارسات السلبية والضارة.

و العليا: للتقني إلى المثالية المنشودة والسمو الأخلاقي.

الأعمال الوظيفية والتخصصية: ليشمل جميع الوظائف والمهن دون استثناء.

داخل بيئة العمل: ويقصد به: التعامل مع المدراء والزملاء في العمل.

والمستفيدين: أي كل من يفيد من هذه الوظيفة أو المهنة.

والمحافظة على صحة الإنسان وسلامة البيئة: بعد أن صار ذلك من الأمور الملحة مع كثرة الملوثات

البيئية والمناخية. ()

أهمية دراسة أخلاقيات المهنة والالتزام بها:

تجلت الحاجة إلى دراسة أخلاقيات المهنة وتدريبها على المستوى الأكاديمي بعد أن سيطر العلم على مقاليد الأنشطة الحياتية، وفجر منها سياسات وآليات ومنتجات لم تخطر على البال قبل، ثم بعد أن انفتح العالم عبر الفضائيات وشبكات الاتصالات؛ فصارت الحاجة داعية لدراسة أخلاقيات المهنة بعناصرها الأربعة: العامل، وصاحب العمل، والمستفيد، والمجتمع.

- 0 أما العامل: فقد ازدادت حاجته إلى خلق الرحمة، والإحسان، والرعاية، بعد أن استغني عن الأيدي البشرية في بعض المهن والوظائف؛ باتباع نظام الميكنة والآلة، ومع دخول الآليات الخطرة والمعقدة، فضلا عن تضحية العامل بالابتعاد أهله ووطنه؛ فانتشرت الهجرة للعمل.
- 0 وصاحب العمل: ازدادت حاجته إلى خلق الصدق، والأمانة، والمبادرة، ملاحقةً للتطور السريع، فلا مكان لمتكاسل.
- 0 والمستفيد: ازدادت حاجته إلى خلق الإتيان، والنصح، واللياقة، بعد أن تعددت المنتجات وتشابهت أشكالها وتفاوتت قيمها وقيمتها، وازدادت الإجراءات المتبعة.
- 0 والمجتمع: ازدادت حاجته إلى خلق التعاون، والعلم، وحسن السمعة، نظرا لارتباط نسبة الصادرات بحسن السمعة الإنتاجية، والإتيان؛ التي لا تكون إلا باتباع القواعد العلمية مع تعاون العاملين والمؤسسات للمصالح العام. ()
- 0 هذا، ((وقد كشفت نتائج إحدى الدراسات وجود علاقة دالة بين نسق (القيم) أو - الأخلاقيات - والقدرات الإبداعية، كما كانت هذه العلاقة من الوضوح بحيث تشير إلى انتظام الأخلاقيات كعناصر هامة وأساسية في البناء الشخصي للفرد المبدع، أو كمناخ نفسي تنتظم في ظله ممارسة الأداء الإبداعي، فقد تبين أن المرتفعين في الأداء الإبداعي يحصلون على درجات مرتفعة على عدد من الأخلاقيات، مثل: الإنجاز، والاستقلال، والصدق، والاعتراف...مقارنة بالمنخفضين في الأداء الإبداعي. ())

مادة: أخلاقيات المهنة

خاص بطلبة مستوى السنة ثانية ماستر أدب عربي - جميع الشعب

المحاضرة الرابعة (04)

ولنتضح لنا أهمية أخلاقيات المهنة أكثر نطرح تلك التساؤلات:

- 0 كيف تتحقق الأهداف الكبرى والطموحات العظيمة للفرد والمجتمع والوطن دون غطاء من الفضائل الرفيعة؟
- 0 كيف يمكن الحصول على المعلومات التي تبنى عليها الخطط فيطمأن إلى مصدرها وصحتها إذا لم تتوفر أخلاق الصدق والأمانة والثقة؟
- 0 كيف يمكن أن تنشأ روح الفريق الواحد والعمل الجماعي في غيبة المحبة والتعاون والإيجابية؟
- 0 كيف يمكن تحقيق التواصل الإنساني بين أفراد المؤسسة إذا انعدم العدل والإحسان والرحمة؟
- 0 كيف يبني القطاع الحكومي والخاص سمعته ويضاعف إنتاجه وأرباحه إذا فقد الإلتقان والإخلاص والتفاعل البناء مع المستفيدين من؟ ()

الاحاطة بالأخلاقيات المهنية العشرة الأساسية:

- | | | | |
|---------------------|--------------------|------------------|------------------|
| (1) خلق الإخلاص | (2) خلق الصدق | (3) خلق الأمانة | (4) خلق العدل |
| (5) خلق التعفف | (6) خلق الكفاءة | (7) خلق الإلتقان | (8) خلق المبادرة |
| (9) خلق حسن التعامل | (10) خلق التعاون . | | |

ولكي تترسخ هذه الأخلاقيات للمقبلين على سوق العمل قصد ترقية الممارسات الوظيفية والمهنية من خلال إحداث عملية عصفٍ ذهني عند كل شخص من أفراد المجتمع و داخل منظمة العملة مهما كانت تسميتها و مكان تواجدها، عند الرجل و المرأة على حد سواء :

إنّ ترسيخ أخلاقيات المهنة في عقل و وجدان كل موظف ومهني في القطاع العمومي أو الخاص لاستئصال كافة أشكال الفساد وصوره.

الاطار المعرفي القاعدي لأخلاقيات المهنة:

1. خلق الإخلاص

الإخلاص لغة: يدور جذره اللغوي حول معاني: الصفاء، والنقاء، والسلامة من الشوائب، والبعد عن الرياء.

واصطلاحا: النزاهة في ممارسة العمل و التقيد بالضمير المهني في جميع التعاملات.

مجالات الإخلاص:

- 0 فالتاجر يخلص في تجارته بالنصح لعملائه واجتناب الغش والتدليس عليهم،
- 0 والمعلم إذا أخلص في أداء رسالته في تهذيب النشء وتعليمهم؛ لا شك سيخرج طلابًا نجباء، ورجالا أكفاء يزدهي بهم المستقبل؛ لا سيما أنه يقوم بعمل حساس ومهم في حياة المجتمع، فينبغي أن يكون أسوة حسنة لطلبته في مكارم الأخلاق.
- 0 والطبيب تقع عليه مسؤولية كبيرة في مجاله؛ فهو يطلع على أسرار المرضى، وطبيعة مرض كل منهم؛ ولذا يجب أن يراقب تصرفاته، فلا يخرج عن إطار مهامه إلى تصرفات لا تليق بعمل الأطباء، فتُفقد ثقة المريض فيه.

0 والفلاح والصانع والمهندس إذا أخلصوا في عملهم كثر الإنتاج وتحسنت نوعية الإنجاز وارتفعت معها الجودة التي يحتاجها المستهلك.

2. خلق الصدق

الصدق لغة: قال ابن فارس: (الصاد والذال والقاف) أصل يدل على قوة الشيء قولاً وغيره ()، وهو ضد الكذب. ()

وإصطلاحاً: ((القول بما يطابق الحقيقة والواقع من غير تعديل ولا زيادة ولا نقصان. () ()

وليس الإخبار مقصوراً على القول، بل قد يكون بالفعل أو بالإشارة باليد وهزة الرأس ونحو ذلك، وقد يكون بالسكون. ()

أنواع الصدق:

يتخذ الصدق صوراً عديدة وأنواعاً مختلفة، أهمها:

1. الصدق في الوعد، أي: الوفاء بالوعد والعهد، وألا يقول المرء غير ما يعمل، ولا يعمل خلاف ما يقول، وعليه أن ينفذ ما تعهد بتنفيذه من عمل ونحوه في موعده.

2. الصدق في القول، فيما يخبر به المرء عن نفسه وغيره، فلا يخلق المعاذير، أو يذكر أسباباً غير حقيقية من شأنها أن تفوت على الناس أعمالهم وخدماتهم؛ فالصدق في القول هو أصل هذا الخلق كما مضى في تعريفه، وكل الآيات المتحدثة عنه إنما تتناول الصدق في القول حديثاً أولياً.

3. الصدق في نقل الأفكار والآراء العلمية، وعدم التحريف أو التغيير فيها .

4. الصدق في أداء الشهادة وعدم الجنوح إلى قول الزور، فشهادة الزور من أعظم الموبقات، فقد قرنها الله تعالى بالشرك به سبحانه، فقال عز وجل: {فَاجْتَنِبُوا الرِّجْسَ مِنَ الْأَوْثَانِ وَاجْتَنِبُوا قَوْلَ الزُّورِ} [الحج:30].

5. الصدق في المعاملة، ولها صور عديدة: منها صدق البيع والشراء

6. الصدق في أداء الوظيفة على الوجه الأتم، وامتنال التعليمات والأنظمة، والصدق مع العملاء، والمديرين، والمرؤوسين في كل حال.

3. خلق الأمانة

الأمانة لغةً: قال ابن فارس: (الهمزة والميم والنون): أصلان متقاربان: أحدهما: الأمانة التي هي ضد الخيانة ومعناها: سكون القلب. () ...

وإصطلاحاً: ((خلق ثابت في النفس يعف به الإنسان عما ليس له به حق، ويؤدي به ما عليه وتتضمن الأمانة في أداء المهنة أموراً ثلاثة:

أولاً: ما يخص حقيقة المهنة: بالحفاظ على خصوصية العلاقة بين أطراف المهنة بحسب طبيعتها؛ مما يعرف عند الناس بأنه نقض للعهد، وإفشاء للسِر.

ثانياً: ما يخص التصرف في المهنة: بالحفاظ على مصالح المهنة الحقيقية، لا مصلحته الشخصية على حساب المهنة، فلا يسرف في الإنفاق، ولا يستغل مهنته أو منصبه ليقدم مصالحه الشخصية على مقتضيات مهنته، وأن يحافظ على المال العام للشركة أو المؤسسة وممتلكاتها. ()

ثالثاً: ما يخص وسيلة المهنة: سواء في الوصول إليها أو في أدائها، فيجب أن تكون مشروعة؛ لأن الغاية لا تبرر الوسيلة، وللوسائل حكم المقاصد، فلا كذب ولا غش ولا محسوبية.

آثار الالتزام بالأمانة في المهنة:

1- الالتزام بأوقات الدوام وحسن استثمارها.

2- التزام العامل بالتقيد بتعليمات صاحب العمل؛ فيما لا يتعارض مع القوانين و اللوائح الإدارية.

3- الالتزام بعد إفشاء الأسرار المهنية.

4- التزام العامل ووفائه بما نص عليه عقد العمل من شروط وبنود.

4- خلق العدل

العدل لغةً: ((ما قام في النفوس أنه مستقيم، وهو ضد الجور. (())

وإصطلاحاً: ((وضع كل شيء في موضعه اللائق به، من غير زيادة ولا نقصان. (())

مفهوم العدل في الوظيفة :

للعدل في أداء الوظيفة أربعة جوانب، هي:

الجانب الأول: العدل في تعامل الرئيس مع رؤسياه :

والمقصود به: العدل في التقويم، والتوظيف، وتفويض السلطة، وتوزيع الحوافز؛ وألا يكون هناك ظلم، وأن يعطي كل ذي حق حقه، والعدل والمساواة أمام القانون في الجزاء من أهم بواعث الأمن، والشعور بالرضا والراحة النفسية، والكرامة الإنسانية.

الجانب الثاني: العدل في تعامل الموظفين مع رؤسياهم :

ويقتضي ذلك: ألا يبالغ الموظفون في وصف سلبيات رؤسائهم، وغيباتهم، أو تحميل أفعالهم وأقوالهم فوق ما تحتمل، وتفسيرها وفق أهوائهم، وعليهم أن يكونوا منصفين في الموازنة بين الجوانب الإيجابية والسلبية .

الجانب الثالث: العدل بين الموظفين بعضهم مع بعض :

بأن يحسن بعضهم ببعض الظن، ولا يحمل كلامهم إلا على المحمل الحسن، ولا ينحاز لأحد العاملين ضد الآخر، وعلى الجميع أن يلتزم بالوقت المحدد للعمل؛ فالوقت ملك لصاحب العمل، يتقاضى عليه العامل أجراً، وعليهم أن يلتزموا بما تمليه عليهم الأنظمة واللوائح. ()

الجانب الرابع: عدل الموظف مع المستفيدين :

((يجب أن يتسم الموظف بالعدل بين جميع عملائه على حد سواء، بحيث يعطي لكل ذي حق حقه، فلا يميز أحد المراجعين على الآخر، لتجنب المحسوبية، ولا يجوز للموظف أن يقدم أقرباءه أو أصدقاءه على المراجعين الآخرين لا في العطاء ولا في الدور، ولا في أي مظهر من مظاهر التمييز. (())

مادة: أخلاقيات المهنة

خاص بطلبة مستوى السنة ثانية ماستر أدب عربي - جميع الشعب

المحاضرة الخامسة (05)

5.. خلق التعفف

التعفف لغةً: الكف عما لا يحل ويجمل... وقيل: الاستعفاف: الصبر، والنزاهة عن الشيء. ()

وإصطلاحاً: ((ضبط النفس عن الملاذ الحيوانية، وهي حالة متوسطة بين إفراط: هو الشره، وتفريط: هو جمود الشهوة. () ()

التعفف وأثره على أداء الوظيفة والمهنة:

يجب على كل موظف وعامل ومهني أن يكون عفيفاً، عزيز النفس، غني القلب، بعيداً عن أكل أموال الناس بالباطل مما يقدم له من رشوة، تحت غطاء الهدية والإكرامية وغير ذلك من المسميات السلبية و المذمومة أخلاقياً.

وسائل إلزام الموظفين بالتعفف:

1. سن القوانين واللوائح والإجراءات التي تضمن انسياب الأموال من الخزينة العامة وإليها بطرق نظامية تقوم عليها مجموعة من الإدارات أو الوحدات، ووضع عقوبات رادعة لمن يخالفها.

2. التقارير الدورية عن المصروفات المالية والأداء المالي عموماً في كل فترة زمنية محددة.

3. الرقابة على أداء العمال من وقت لآخر عبر أجهزة تختص بهذا الشأن.

6. خلق الكفاءة

الكفاءة لغة: التساوي والمماثلة والندية ()، ومنه قوله تعالى: {وَلَمْ يَكُنْ لَهُ كُفُوًا أَحَدٌ} [الإخلاص: 4].

وإصطلاحاً: ((تركيبية من المعارف والمهارات والخبرة والسلوكيات التي تمارس في إطار محدد، وتتم ملاحظتها من خلال العمل الميداني، والذي يعطي لها صفة القبول، ومن ثم فإنه يرجع للمؤسسة تحديدها وتقويمها وقبولها وتطويرها.)) ()

وعليه: فإن العناصر الأساسية للكفاءة، هي:

أ. المهارات والمعارف والخبرات.

ب. النشاط العملي الميداني.

ج. التكامل في الشخصية.

آليات البلوغ إلى الكفاءة:

- 0 بلوغ الكفاءة في العمل تستدعي من العامل والموظف والمهني جميعاً، الوعي التام بحاجتهم لاكتشاف قدراتهم ومواطن القوة والموهبة فيهم.
- 0 ثم تتميتها عملياً، إذ لا يكفي الشعور بها أو تتميتها نظرياً، بل يرافق ذلك الالتحاق بالمراكز العملية، وبرامج التدريب المهنية، فيلتزم بحضور نشاطاتها، ويجتهد في الاكتساب والتحصيل، والتمرين والتدريب، ويدفع بعقله وفكره في هذا الاتجاه.
- 0 الكفاءة تتأتى من خلال المعرفة المتخصصة بالعمل، وخطواته، وإجراءاته الفنية في كل مستوياته، وإدراك العلاقات المختلفة بين مراحلها.
- 0 المرونة في التعامل مع الآخرين، وفهم ميولهم حتى يتمكن من التواصل الفعال معهم والعمل بروح الفريق.
- 0 ضرورة تحديد أسباب ودواعي الوظيفة في ضوء الهدف من العمل، وتحديد المواصفات المطلوبة فيمن يشغلها، حرصاً على تحقيق العدالة والنزاهة في الاختيار.

0 المطالبة بخلق الكفاءة لا يقتصر فقط عند بداية الالتحاق بالوظيفة، بل إن الموظف مطالب به مدة خدمته الوظيفية أو المهنية. ()

7. خلق الإتقان

الإتقان لغةً: ((الإحكام. () ()

وإصطلاحاً: ((الأداء المتكامل لشخص محترف في أي مجال عملي. () ()

أدلة خلق الإتقان وأهميته:

لا يكفي أن يؤدي المرء العمل فحسب، بل لا بد أن يكون صحيحاً، ولا يمكن أن يكون صحيحاً إلا إذا كان متقناً. ولا تقوم حضارة ولا تزدهر صناعة إلا بالإتقان والجودة ، وتولي المؤسسات الصناعية والعلمية هذا الأمر عناية بالغة؛ ولذا وضعت المواصفات العالمية المتعارف عليها لكل منتج، سواء كان منتجا فكريا كالمناهج التعليمية، أو كان منتجا ماديا كسائر المصنوعات. () ()

8. خلق المبادرة

المبادرة لغةً: قال ابنُ فارس: ((الباءُ والداً والرّاء، أصلان: أحدهما: كمالُ الشيءِ وامتلاؤه، والآخر: الإسراعُ إلى الشيء. () ()

وإصطلاحاً: ((عملية اقتراح أشياء، والقيام بها قبل الآخرين، وهي صفة الشخص الذي يملك القدرة على اتخاذ القرار المناسب في الوقت المناسب. () ()

فهي نتيجة استعداد ذهني وبدني يتجسد من خلال السلوك الحيوي الفعّال؛ إذ يقوم الفرد المبادر بمحاولة حل مشكلة تواجهه، أو تواجه زملائه، دون أن يكلفه أحد، وقد يتصرف نيابة عنهم مسخراً كل جهوده وإمكانياته الفكرية والبدنية والمادية لإنجاح مهمته.

ملامح المبادرة عند الموظف:

1. التحلي بالتعامل الراقي، وبناء علاقات إنسانية جيدة، وامتلاك قدر من الذكاء العاطفي الذي يمكّن المرء من استشعار لمشاعر الآخرين، وتقدير لمواقفهم، ومعرفة لمواطن القوة والضعف فيهم. ()

2. البحث عن الحلول المبتكرة، والتفكير خارج الصندوق، واستثمار الفرص، وسرعة الإنجاز مع الإلتقان، والاستمرارية في النشاط والفاعلية، وتقديم الإسهامات والمقترحات، مع جودة التعبير عن الأفكار بلياقة وأدب.

3. المشاركة في صنع القرار: فالموظف أو العامل عندما يكون عنصراً فاعلاً في عملية صنع القرار أو حل المشكلات لا سيما ما يتعلق منها بإدارته أو قسمه أو وحدته؛ يشعر بأهميته وثقة مديره، وكذلك ثقة مؤسسته.

والتجربة اليابانية خير مثال على ذلك؛ حيث أكدَّ البروفسور (وليم أوشي ouchi) أنه عندما يراد اتخاذ قرار مهم في منظمة يابانية يتم إشراك كل الذين سيتأثرون بهذا القرار في اتخاذه، وهذا يعني أن ما بين 60 إلى 80 % من الأفراد سيشاركون في اتخاذ القرار، وبمجرد اتخاذه يلحظ أن كل شخص يتأثر به سيقوم بمناصرته وتأييده بالكامل، فالمبادرة والتفاهم والمساندة يكونان أكثر أهمية من المستوى الفعلي للقرار نفسه. ()

9. خلق حسن التعامل

تعريف حسن التعامل: ((هو الموقف الحسن الثابت الصادق الذي يتخذه المؤمن أثناء تعامله مع الآخرين في سائر المعاملات على ما يكفل الرفق بالمتعاملين)).

تتعدد صور حسن المعاملة، فمنها:

- 0 الاهتمام بأمور الآخرين، وتقديم الخدمة لهم؛
- 0 عدم إخراجهم أو إهانتهم، وليس هذا مقصوراً الكبير في المراتب الاجتماعية على اختلاف مسمياتها أو الكثير في الأموال و الثراء.
- 0 حسن معاملة الموظف مع رؤسائه، وزملائه، ومرءوسيه، والمراجعين من الناس الذين يترددون على المنظمة.
- 0 فالرؤساء والمدراء أكثر خبرة في العمل غالباً، وحسن التعامل معهم يظهر في تنفيذ توجيهاتهم؛ وفي العلاقة الجيدة معهم.

0 الزملاء شركاء في المصلحة، ونصحاء في العمل، فيرشد الواحد منهم زميله، ويسهل له مهمته، ويكون مرآة له، فيعود عليهم ذلك بالراحة النفسية، وعلى العمل بالأداء الجيد، كما يظهر في التحية والابتسامة والملاطفة، والتعاون والإيجابية، والنصح والدعم، والتغاضي عن العيوب والأخطاء غير المقصودة.

0 والمرءوسون لولا هم ما استطاع الرئيس أن ينجز مهامه، إضافة إلى أن المنطقي أن يكون الرئيس والمدير قدوة لهم، فإذا كان يتعامل معهم بلياقة واحترام، فسيكونون كذلك مع بعضهم، بل وسيظهر مردود ذلك في عملهم وإنتاجهم، أما لو كان متعاليا عليهم، فإن عطاءهم سيضعف، وستوتر نفسياتهم معه ومع الآخرين.

0 والمراجعون هم معيار نجاح المؤسسة، فانطباعهم عن المؤسسة يعكس رأيهم في تعامل موظفيها، ولأنهم أصحاب حاجة، فمن حسن تعامل الموظف معهم أن يتقن فن الاحتواء ويتدرب عليه.

فمن الناس من تحتويه بابتسامة صادقة، أو كلمة طيبة، أو إنصات له باهتمام، وتسامح، وليبتعد عن تصيد الأخطاء والعثرات، خصوصا في أي سلوك يسيئ إليه، فيغلب جانب إحسان الظن في ذلك.

10. خلق التعاون

التعاون لغة: العون هو الظهير، ورجل معوان: كثير المعونة للناس. ()

واصطلاحا: ((الإتيان بكل خصلة من خصال الخير المأمور بفعلها، والامتناع عن كل خصلة من خصال

الشر المأمور بتركها، بكل قول يبعث عليها، وبكل فعل كذلك. ())

فالتعاون يقتضي الألفة، ووحدة الهدف، واجتماع القلوب على بلوغه .

أهمية التعاون في البيئة المهنية:

1. خفض المنافسة والصراع غير المنتج: ذلك أن دعم مناخ التعاون والعمل الجماعي يقلل من زيادة

التنافس الضار بين الموظفين، وهذا بلا شك يؤدي إلى سد قنوات الاتصال بينهم والتفاهم والتعاون؛

وبالضرورة سيقبل من فعالية الأفراد، والإنتاج.

2) تبادل المعلومات: فالمعرفة قوة، وفي مناخ التعاون في العمل يعمل الموظفون كفريق واحد؛ يتبادلون ما لديهم من خبرات ومعارف، فيحصل التكامل بينهم.

3) تحقيق السعادة للأفراد: فعندما تشترك مع غيرك في الوصول إلى هدف مشترك، فإن هذا التكتاف والتعاون يثمر سعادة وراحة نفسية، ورضا. ()

وقد استقادت بعض الشركات العالمية مثل شركة موتورولا "Motorola" من قيمة (التعاون) الراسخة في بعض البلدان الإسلامية في فاعلية مفهوم العمل كفريق واحد، وتدل إحصائيات الشركة على أن وضع مصنع الشركة في ماليزيا يعتبر من أفضل مصانعها من حيث: الإبداع، والجودة، والإنتاجية، حتى إنه يفوق أمثاله في الولايات المتحدة الأمريكية. ()

مادة: أخلاقيات المهنة

خاص بطلبة مستوى السنة ثانية ماستر أدب عربي - جميع الشعب

المحاضرة السادسة (06)

ظاهرة الفساد

ماهيتها ومظاهرها وأشكالها

1- ماهية الفساد: الفساد هو آفة خطيرة استشرى لهيبتها، ؛ فقد شلَّ وخرَّب أركان النهوض والتنمية، وساهم في تراجعها وتقهقرها في سلم مؤشر التنمية البشرية، و الفساد (Corruption) ضد الصلاح، فإذا كان المعنى اللغوي للفساد أنه ضد الصلاح، فإن صلاح المال - مثلاً - كما يقول عمر بن الخطاب رضي الله عنه هو: "وإني لا أجد هذا المال يصلحه إلا خلال ثلاث: أن يؤخذ بالحق، ويعطى في الحق، ويمنع من الباطل" (1).

و قد عرفته "منظمة الشفافية العالمية" التي تأسست سنة 1993 بأنه: "سوء استغلال السلطة من أجل تحقيق المكاسب والمنافع الخاصة"، أما "اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد" لسنة 2003، فإنها لم تتطرق لتعريف الفساد، لكنها جرمت حالات الفساد التي حددتها في:

• رشوة الموظفين العموميين الوطنيين.

• رشوة الموظفين العموميين الأجانب وموظفي المؤسسات الدولية العمومية.

• اختلاس الممتلكات أو تبديدها أو تسريبها بشكل آخر من طرف موظف عمومي.

• المتاجرة بالنفوذ.

• إساءة استغلال الوظائف.

• الثراء غير المشروع.

• تعاطي الرشوة في القطاعين الخاص و العمومي.

• اختلاس الممتلكات في القطاعين الخاص و العمومي.

• غسل العائدات الإجرامية و التحايل على القوانين.

• عرقلة سير العدالة.

والفساد عمومًا ظاهرة مركبة ومعقدة، تشمل الاختلالات التي تمس الجانب السياسي والاقتصادي والاجتماعي والقيمي (الأخلاقي).

2- أنواع الفساد: يتخذ الفساد أشكالاً مختلفة ومتعددة، ولعل من أبرزها:

أ- **الفساد العقدي:** وهو فساد الاعتقاد الذي هو أساس كل فساد، فسعي الإنسان تبع لمعتقده؛ فإذا كان المعتقد فاسدًا كان السعي فاسدًا، وإذا كان المعتقد صحيحًا صالحًا صلح سعيه، قال تعالى: ﴿ وَإِذَا قِيلَ لَهُمْ لَا تُفْسِدُوا فِي الْأَرْضِ قَالُوا إِنَّمَا نَحْنُ مُصْلِحُونَ * أَلَا إِنَّهُمْ هُمُ الْمُفْسِدُونَ وَلَكِنْ لَا يَشْعُرُونَ ﴾ (البقرة: 11، 12)

ب- **الفساد الأمني والاجتماعي:** الأمن أساس النعم، ومن فقد الأمن لا يشعر بسائر النعم... يقول الرسول صلى الله عليه وسلم: ((من أصبح منكم آمنًا في سربه، معافى في بدنه، عنده قوت يومه، فكأنما حيزت له الدنيا)) (2).

ت- **الفساد السياسي:** والذي يعبر عنه بأنه "إساءة استعمال السلطة العامة لتحقيق مكسب خاص" (3)، والظاهرة البارزة استخدام المال في العمليات الانتخابية.

ث- الفساد الإداري: والذي يعبر عنه بأنه "سلوك بيروقراطي يستهدف تحقيق منافع ذاتية بطرق غير شرعية"(4)

ج- الفساد الأخلاقي: يعبر عنه بسوء استغلال الموارد البشرية و المالية و المادية عن طريق التبذير العمدي أو الإهمال المقصود أو التحويل لفائدة الغير بعنوان المحاباة أو المصاهرة أو اقتسام المداخل أو الحاق الضرر العيني و الممنهج بالغير أو بالملكات عن طريق التراخي أو البطالة المقنعة أو تضييع الأمانة الموكلة تحت التصرف و عدم الاكتراث بجميع القيم المجتمعية التي تدعو للاجتهاد و التقاني في ممارسة الوظيفة و الاتقان و غيرها من التصرفات الطبيعية المطلوبة عند كل انسان أثناء مزاولته عمله و أيا كان مقامه و جنسه و عرقه و عقيدته.

ح- الفساد الاقتصادي: يتمثل في جرائم الشركات، سواء الوطنية أو الأجنبية التي تستغل تفشي البطالة في العالم و الاستغلال البشع لليد العاملة، و كلّ الجرائم الاقتصادية التي ترتكبها مافيا الشركات الوطنية للقطاعين العمومي و الخاص و أيضا الأجنبية .

خ- الفساد المالي: ويقصد به كافة المعاملات المالية والاقتصادية المخالفة لأحكام ومبادئ الشريعة الإسلامية، وتؤدي إلى أكل أموال الناس بالباطل، وإلى عدم استقرار المجتمع، وإلى الحياة الضنك لطبقة الفقراء والمعوزين في حكمهم(5)

د- الفساد المؤسساتي: حينما تكون مؤسسات الدولة هشة وضعيفة بما يصبح معه جهاز الدولة نفسه مؤسسة للفساد.

مادة: أخلاقيات المهنة

خاص بطلبة مستوى السنة ثانية ماستر أدب عربي - جميع الشعب

المحاضرة السابعة (07)

درس حول الفساد (الجزء الثاني)

أما أنواع الفساد من حيث الحجم، فيمكن التمييز بين:

• الفساد الصغير (فساد الدرجات الوظيفية الدنيا): وهو الفساد الذي يُمارَس من فرد واحد دون تنسيق مع الآخرين؛ لذا نراه ينتشر بين صغار الموظفين عن طريق استلام رشاوى من الآخرين.

• الفساد الكبير (فساد الدرجات الوظيفية العليا من الموظفين): والذي يقوم به كبار المسؤولين والموظفين لتحقيق مصالح مادية أو اجتماعية كبيرة، وهو أهم وأشمل وأخطر؛ لتكليفه الدولة بمبالغ ضخمة.

-3- مؤشرات الفساد: إن مؤشرات الفساد تظل واضحة المعالم، تنتشر وتنقش داخل المجتمع، يتجسد ظهورها بصيغ وهيئات مختلفة، تتمثل في:

• شيوع ظاهرة الغنى الفاحش والمفاجئ في المجتمع.

• شيوع ظاهرة الرشوة لدرجة تصل فيها من جملة المستمسكات المطلوبة في أية معاملة.

• المحسوبية والولاء لذوي القربى في شغل الوظائف والمناصب، بدلاً من الجدارة والكفاءة والمهارة والمهنية والنزاهة.

• غياب مبدأ تكافؤ الفرص في شغل الوظائف.

• ضعف الرقابة "أجهزة وأداءً ودورًا" أو ظهورها بشكل شكلي مع إهمال نتائجها.

• الاستغلال السيئ للوظيفة لتحقيق مصالح ذاتية على حساب المصالح الموضوعية.

• الخروج المقصود عن القواعد والنظم العامة لتحقيق منافع خاصة.

• بيع الممتلكات العامة لتحقيق منافع ومكاسب خاصة.

• انتشار ظاهرة الابتزاز، متمثلة في التعقيدات الإجرائية والروتين، الذي يؤدي إلى هروب رؤوس الأموال

من البلد.

ويعد ارتفاع مؤشر الفساد في أي مجتمع دالة على تدني الرقابة الحكومية، وضعف القانون، وغياب التشريعات، وقد ينشط الفساد نتيجة لغياب المعايير والأسس التنظيمية والقانونية وتطبيقها، وسيادة مبدأ الفردية بما يؤدي إلى استغلال الوظيفة العامة وموارد الدولة من أجل تحقيق مصالح فردية أو مجموعاتية على حساب الدور الأساسي للجهاز الحكومي بما يلغي مبدأ العدالة، وتكافؤ الفرص، والجدارة، والكفاءة، والنزاهة، في شغل الوظائف العامة(6)

مادة: أخلاقيات المهنة

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

المحاضرة الثامنة (08)

-4- **مظاهر الفساد:** من أبرز مظاهر الفساد المنتشرة في العالم العربي - وهي متشابهة ومتداخلة (7)

• الرشوة: أي الحصول على أموال أو أية منافع أخرى من أجل تنفيذ عمل مخالف لأصول المهنة، وهي منتشرة في كثير من الدول الغربية والدول النامية إن لم نقل في جميع البلدان بدرجات متفاوتة .

• المحسوبية: أي تنفيذ أعمال لصالح فرد أو جهة ينتمي لها الشخص؛ مثل: حزب أو عائلة أو منطقة، دون أن يكونوا مستحقين لها، وهي منتشرة في الدول العربية بشكل عام.

• المحاباة: أي تفضيل جهة على أخرى في الخدمة، بغير حق للحصول على مصالح معينة.

• الوساطة: أي التدخل لصالح فرد ما أو جماعة دون الالتزام بأصول العمل والكفاءة اللازمة؛ مثل: تعيين شخص في منصب معين لأسباب تتعلق بالقرابة أو الانتماء رغم كونه غير كفء، وهي منتشرة كثيراً في العالم العربي.

• نهب المال العام: أي الحصول على أموال الدولة والتصرف بها من غير وجه حق بشكل سري تحت مسميات مختلفة.

•الابتزاز: أي الحصول على أموال من طرف معين في المجتمع مقابل تنفيذ مصالح مرتبطة بوظيفة الشخص المتصف بالفساد.

•غسيل الأموال: هي عملية إخفاء المصدر غير القانوني لهذه الأموال وتحويلها أو دمجها في الاقتصاد المشروع.

وقد أظهر التقرير الأخير الذي نشرته منظمة الشفافية العالمية التي تتخذ من العاصمة الألمانية برلين مقراً لها - أن جميع الدول الأعضاء في جامعة الدول العربية والبالغ عددها 21 دولة، لا تزال تحافظ على ترتيبها في سلم الفساد العالمي.

وجاءت نتائج معظم الدول العربية في المؤشر مخيبة للآمال، حيث حصلت على تقدير متوسط 35 درجة من درجات المؤشر البالغة 100 درجة، حيث تمثل هذه النتائج تحذيراً من إساءة استخدام السلطة والتعاملات السرية والرشوة.

يظل الفساد بثتى أطيافه أحد معاول الهدم التي تواجه عمليات التنمية الاقتصادية والسياسية والاجتماعية؛ ولهذا فأحسن وسيلة لمحاربة الفساد هو أن تكون هنالك خطة إستراتيجية شاملة لإعادة العدل بمختلف صوره في المجتمع من القمة إلى القاعدة، ومن القاعدة إلى القمة، وإنهاء الظلم وأشكال الاستغلال في كل المجتمعات من خلال ربط المسؤولية بالمحاسبة.

مادة: أخلاقيات المهنة

خاص بطلبة مستوى السنة ثانية ماستر أدب عربي - جميع الشعب

المحاضرة التاسعة (09)

أخلاقيات مهنة التعليم

تمهيد هناك أخلاقيات لمهنة التدريس أو التعليم وقسم ولاء والتزام لمن يريد أن يمارسها وهي لا تقل أهمية عن مهنة الطب والمحاماة وغيرها من المهن الأخرى.

فالمعلم يعتبر أحد أهم مدخلات العملية التعليمية وأخطرها أثراً في تربية النشء، فهو بالتالي يحدد نوعية مستقبل الأجيال و المجتمعات ... لأن أي إصلاح مستهدف لأيّ أمة ينطلق من البصمات التي يتركها المعلم على سلوكيات طلابه وأخلاقهم وعقولهم وشخصياتهم، فمهما تطورت مناهج التعليم وشيدت المدارس وجهزت بأحدث الأدوات والتجهيزات التكنولوجية، فإن ذلك لن يجدي نفعاً في بناء المجتمع، ما لم يكن هناك معلم قدير يعد قدوة للتلاميذ والمجتمع.

من المعلوم أن للعملية التعليمية محاور أساسية تركز عليها وتكتمل بها ويبقى المحور الأهم بينها المعلم الذي تدور حوله الأسس ويتوقف نجاحها عليه، ولأن للمعلم هذا الدور العظيم والمؤثر فإن الاهتمام بتطويره والحرص على نجاح الدور الذي يقوم به من الأولويات التي تحرص وزارة التربية والتعليم على إعطائها الاهتمام الأكبر ذلك أن متطلبات إستراتيجية إعداد المعلم تتحدد من خلال مفهوم حديث ينظر إلى التعليم كمهنة نامية، تمسك في يدها بزمام تقدمها، وتدخل في منافسة متكافئة مع المهن الأخرى المعترف بها في المجتمع([2]).. ولا يخفى على أحد بأن التربية تعد ضرورة اجتماعية وفردية فلا يستطيع الفرد أن يستغني عنها ولا المجتمع، وكلما ارتقى الإنسان في سلم الحضارة كلما زادت حاجته إلى التربية

باعتبارها حقاً من حقوقه؛ ولذلك يعد المعلم المنطلق والقُدوة باعتباره موضع تقدير المجتمع، واحترامه وثقته. وبهذا حري عليه أن يكون في مستوى هذه الثقة، وذلك التقدير والاحترام، ويحرص على ألا يؤثر عنه إلا ما يؤكد ثقة المجتمع به واحترامه له. والمعلم قدوة لطلابه خاصة وللمجتمع عامة، وحريص على أن يكون أثره في الناس حميداً باقياً؛ لذلك فهو يتمسك بالقيم الأخلاقية، والمثل العليا ويدعو إليها وينشرها بين طلابه والناس كافة، ويعمل على شيوعها واحترامها ما استطاع إلى ذلك سبيلاً. كما يجب على المعلم أن يدرك أن احترام قواعد السلوك الوظيفي والالتزام بالأنظمة والتعليمات وتنفيذها والمشاركة الإيجابية في نشاطات المدرسة وفعاليتها المختلفة، أركان أساسية في تحقيق أهداف المؤسسة التعليمية.

إنّ المجتمعات - بغض النظر عن تقدمها أو تأخرها - تحتضن كثيراً من المهن كالطب والمحاماة والقضاء و الصحافة والتعليم، وغيرها في سلم المهن. والمتتبع لموقف المجتمعات من هذه المهن يلاحظ أن كل مهنة تلتزم بأخلاقيات يؤمن بها أصحابها الذين يعتزون بها ويسلكون بمقتضاها ويعملون على ترسيخها وتعميقها لدى المنتمين إليها منطلقين من إيمانهم بأهداف المهنة وأدوارها التي تحقق طموحات المجتمع في التحديث و الرقي [3].]

وقد اختلفت المجتمعات في موقعها من المهن السائدة في المجتمع في ضوء فلسفتها الاجتماعية وأهدافها التي تجسد مبادئ المهن، ومنها تحديد الموقف من مهنة التعليم وأخلاقياتها وقيمها. وبتحديد أخلاقيات مهنة التعليم فقد تبنى كل مجتمع قواعد ومعايير تعبر عن هذه الأخلاقيات وتوصيفها، وفي الوقت نفسه تعد معايير سلوك أفراد المهنة.

يرى بعض المربين ضرورة توافر في مهنة التعليم منظومة معايير و هي كالآتي:

-ثقافة عامة ومتخصصة ومهنية تشكل أساساً معرفياً وقاعدة علمية تشمل على معلومات نظرية وتطبيقية.

-تكوين مهني يؤمن التفاعل المستمر قبل الخدمة وأثناءها مع المستحدثات و التقنيات الجديدة ذات العلاقة.

-احتراف مهني منظم تصبح فيه المهنة حياة دائمة للعمل و النمو .

-أخلاقية مهنية تتضح فيها الواجبات والحقوق والأنماط السلوكية لأخلاقيات المهنة التي يلتزم بها جميع الممارسين للمهنة.

-التمتع لمن ينتمي للمهنة بقدر من الاستقلالية.

-توجه نحو خدمة المجتمع والترفع عن الاستغلال و الكسب

مفهوم أخلاق مهنة التعليم:

هي مجموعة من معايير السلوك الرسمية وغير الرسمية التي يستخدمها المعلمون كمرجع يرشد سلوكهم أثناء أدائهم لوظائفهم، وتستخدمها الإدارة والمجتمع للحكم على التزام المعلمين.

ويقضي ذلك وجود دستور أو ميثاق أخلاقي مهني يلتزم به أعضاؤه بتطبيقه في سلوكهم اليومي ، فالأخلاق المهنية إذن هي معايير تعد أساسا لسلوك أفراد المهنة المستحب ، والذي يتعهد أعضاء المهنة التزامها.

وإذا كانت الأخلاق المهنية ضرورة لكل فرد يعمل في مهنة ، فأنها أكثر أهمية وضرورة لمن يعمل في مهنة التعليم وذلك بسبب خطورة هذه المهنة التي تهدف إلى بناء شخصية الإنسان بأبعادها كافة، فضلا عن أهمية الدور الذي يلعبه المعلم في المؤسسة التربوية حيث تمتد آثار تربيته وتعليمه للطلبة إلى أجيال عديدة .

ويمكن القول أن أخلاقيات مهنة التعليم بشكل عام (كمبادئ وقواعد) يمكن أن تنطبق على جميع المعلمين في العالم إلا أن جوهر هذه الأخلاقيات ومضامينها تحكمها فلسفة المجتمع وراثه الحضاري وظروفه .

يعد التعليم ضرورة من ضرورات الحياة المعاصرة؛ إذ أن العلم طريق التقدم والنهضة والتفوق، ولقد استطاعت المجتمعات التي قامت على أساس من العلم أن تحصل على التفوق العلمي الذي مكنها من تلبية احتياجات شعوبها، لأنها اهتمت بالعلم ورفعت من شأنه وعملت على تطويره.

واجبات المعلم المهنية

أ) واجبات مهنية عامة :

-على المعلم أن يكون مطلعاً على سياسة التعليم وأهدافه ساعياً إلى تحقيق هذه الأهداف المرجوة وأن يؤدي رسالته وفق الأنظمة المعمول بها.

-الانتماء إلى مهنة التعليم وتقديرها والإلمام بالطرق العلمية التي تعينه على أدائها وألا يعتبر التدريس مجرد مهنة يتكسب منها.

-الاستزادة من المعرفة ومتابعة كل جديد ومفيد وتطوير إمكاناته المعرفية والتربوية

-الأمانة في العلم وعدم كتمانها ونقل ما تعلمه إلى المتعلمين.

-معرفة متطلبات التدريس: على المعلم أن يحلل محتوى المنهج من بداية العام الدراسي ليحدد على أساسه طرائق تدريسه حتى تتناسب مع أنماط تعلم طلابه.

-المشاركة في الدورات التدريبية وإجراء الدراسات التربوية والبحوث الإجرائية.

واجبات المعلم نحو مدرسته:

-الالتزام بواجبه الوظيفي واحترام القوانين والأنظمة.

-تنفيذ المناهج والاختبارات حسب الأنظمة والتعليمات المعمول بها.

-التعاون مع المجتمع المدرسي.

-المساهمة في الأنشطة المدرسية المختلفة.

-المساهمة في حل المشكلات المدرسية.

-توظيف الخبرات الجديدة.

مادة: أخلاقيات المهنة

خاص بطلبة مستوى السنة ثانية ماستر أدب عربي - جميع الشعب

المحاضرة العاشرة (10)

أخلاقيات التعليم (الجزء الثاني)

واجبات المعلم نحو الطلاب:

- غرس القيم والاتجاهات السليمة من خلال التعليم.
 - القدوة الحسنة لطلابه في تصرفاته وسلوكه وانتمائه وإخلاصه.
 - توجيه الطلاب وإرشادهم وتقديم النصح لهم باستمرار.
 - تشجيع الطلاب ومكافأتهم.
 - مراعاة الفروق الفردية والوعي بطبيعة المتعلمين وخصائصهم النمائية المختلفة.
 - المساواة في التعامل مع الطلاب.
 - تعريف الطلاب بأهمية وفائدة ما يدرس لهم وأهمية ذلك في حياتهم.
 - الإخلاص في القول والعمل؛ وهذا ما يجعل الطلبة يقدرّون المعلم ويهتمون بالدروس التي يلقونها ، ويتقنون في ما يقوله ويكونون آذاناً صاغية وقلوباً منفتحة ، وينقادون له طائعين مختارين لشعورهم بأنه أب مرب لهم فلا يظهر منهم ما يخل بأداب السلوك.
 - إشاعة روح المحبة والمودة والألفة والوثام بينه وبين الطلبة ، وهذا من شأنه إزالة التوتر والخوف العصبي والانقباض العقلي ، ويشيع في الصف الشعور الفياض بالسعادة الغامرة ؛ لأن حب المعلم يستدعي بالضرورة حب المادة التي يعلمها ، والمحبة أساس النجاح والتوفيق في أي عمل.
- واجبات المعلم نحو المجتمع :

-القيام بدور القائد الواعي الذي يعرف القيم والمثل والأفكار التي تحكم سلوك المجتمع.
-معرفة قضايا المجتمع والمتغيرات والتحديات التي يمر بها ، والتفاعل مع المجتمع والتواصل الإيجابي معه.

-أن تتكامل رسالة المعلم مع رسالة الأسرة في التربية الحسنة لأبنائها.
-كما توجد لكل مهنة أخلاقياتها الخاصة بها و التي تحكم سلوك أعضائها وتقاليدهم ومعايير انتقائهم.

مادة: أخلاقيات المهنة

خاص بطلبة مستوى السنة ثانية ماستر أدب عربي - جميع الشعب

المحاضرة الحادية عشرة (11)

أخلاقيات التعليم (الجزء الثالث)

المدرسة مؤسسة أخلاقية بامتياز:

إن وظيفة المدرسة مزدوجة: تربية وتعليم، وكما نلاحظ فإن التربية تسبق التعليم، ولا يختلف اثنان على أن التربية الصحيحة هي المدخل السليم إلى التعليم الجيد؛ لأنك إذا أحسنت تنشئة الطالب خلقياً، فالأرجح أنه سيكون أكثر إقبالا على التعلم وأكثر قدرة عليه. فالتربية الخلقية مطلوبة لذاتها، ومطلوبة كوسيلة لتحقيق التعلم الأفضل.

فالمدرسة مؤسسة تعنى ببناء الطالب خلقياً وتلك مسئوليتها الأساسية، وبالتالي تكون المدرسة مؤسسة أخلاقية بالطبيعة، وعليها خلق بيئة أخلاقية مناسبة لتحقيق النمو الخلقى للطلاب، وإلا عجزت بالضرورة عن النهوض برسالتها "ففاقد الشيء لا يعطيه" ومن هنا تظهر أهمية البيئة المدرسية من الناحية الأخلاقية وذلك وفق ([7]) ما يلي:-

-غرس الوعي بالأثر الخلقى:

يجب أن يدرك جميع المعلمين الآثار الأخلاقية لكل سياساتهم وتصرفاتهم وأقوالهم. فالمدير إذا كان عادلاً بين المعلمين فإنه ينشر ثقافة العدل، والمعلم إذا يميز بين التلاميذ يحارب ثقافة العدل. ولو حدث أن طالباً حرم من المكافأة يحارب ثقافة العدل. ولو حدث أن طالباً حرم من المكافأة لصالح طالب آخر بغير حق فإن الأثر الأخلاقي المترتب يتجاوز الطالب المظلوم إلى الطالب المميز، إلى المعلم المسئول،

إلى باقي المعلمين والطلاب، إلى إدارة المدرسة، بل وإلى المجتمع كله في نهاية الأمر. ولو أن تصحيح كراسات الإجابة لم يكن دقيقاً، أو أن المعلمين لم يعطوا العناية الواجبة في التصحيح، فإن الأثر الأخلاقي يتجاوز المستفيدين أو المتضررين إلى باقي الطلاب الذين ستهتروا بقوانين النظام، وسيفقد النظام مصداقيته، وتتراجع قيم الالتزام والإتقان وأداء الواجب والعدل لصالح قيم الاستسهال والتسرع وعدم احترام الواجب وعدم الاكتراث لتكافؤ الفرص وعدم ربط الجهد بالعائد. ونؤكد أن الأثر ليس فقط على أطراف الموقف، وإنما الأثر في النهاية على المجتمع كله.

-الالتزام الخلفي:

المقصود هنا أن الوعي بحجم ونوع الآثار الخلفية للتصرفات لا يكفي لخلق البيئة الأخلاقية بالمدرسة، وإنما أن يتطور الوعي إلى الالتزام. أي أن يصاحب الالتزام الخلفي ما نحققه من وعي خلفي. والمطلوب هنا هو التزام خلفي على مستوى الفرد وعلى مستوى المجموع، فيقبل المعلم ويتحمل مسؤوليته بشأن أخلاقياته هو كفرد، وبشأن أخلاقيات المدرسة ككل.

لماذا ينبغي أن نهتم بأخلاق المهنة ؟

إن الالتزام بأخلاق العمل يسهم في تحسين المجتمع بصفة عامة، حيث تقل الممارسات غير العادلة، ويتمتع الناس بتكافؤ الفرص، ويجنى كل امرئ ثمرة جهده، أو يلقي جزاء تقصيره، وتسد الأعمال للأكثر كفاءة وعلماً، وتوجه الموارد لما هو أنفع، ونضيق الخناق على المحتالين والانتهازيين، وتوسع الفرص أمام المجتهدين. كل هذا وغيره يتحقق إذا التزم الجميع بالأخلاق [8] كما إنها تؤدي إلى - :

-دعم الرضا والاستقرار الاجتماعيين بين غالبية الناس، حيث يحصل كل ذي حق على حقه ويسود العدل في التعاملات والعقود والإسناد وتوزيع الثروة.... الخ وكل ذلك يجعل غالبية الناس في حالة رضا واستقرار.

-توفر بيئة مواتية لروح الفريق وزيادة الإنتاجية، وهو ما يعود بالفائدة على الجميع.

-زيادة ثقة الفرد بنفسه وثقته بالمنظمة والمجتمع، ويقل القلق والتوتر بين الأفراد.

-تقلل تعريض المؤسسات للخطر لأن المخالفات والجرائم والمنازعات تقل؛ حيث يتمسك الجميع بالقانون الذي هو أولاً وأخيراً قيمة أخلاقية.

-يشجع الالتزام بمواثيق أخلاقية صارمة على اللجوء في التعامل إلى الجهات الملتزمة أخلاقياً، وبالتالي تتجح الممارسات الجيدة في طرد الممارسات السيئة.

-إن وجود مواثيق أخلاقية معلنة يوفر المرجع الذي يحتكم إليه الناس ليقرروا السلوك الواجب أو ليحكموا على السلوك الذي وقع فعلاً.

التقويم والرقابة المهنية وانعكاساتها على أخلاقيات مهنة التعليم:

التقويم جزء لا يتجزأ من عملية الإنتاج في مهنة ما، ومقوم أساسي من مقوماتها، ويواكبها في جميع مراحلها كما يستخدم التقويم كمعزز لأداء الأفراد وفي إيجاد الدوافع عندهم للمزيد من العمل والإنتاج من خلال التوظيف الجيد للتغذية الراجعة.

ولقد ظهرت فكرة تقويم العمل في الوظائف والمهن منذ الوقت الذي نشأت فيه العلاقات بين رب العمل والعامل وتطورت مع قيم الثورة الصناعية في القرن التاسع عشر وظهور حركة الإدارة العلمية الحديثة، ويعد فريدريك تيلر من أوائل الذين نادوا بوجوب تقويم الوظائف عام 1880م

أهداف تقويم الوظائف (9]: 1)

-وضع سياسة عامة لدفع الأجور وفق نظام عادل حسب نوع ومقدار المسؤوليات والواجبات.

-يساعد على الأمن المهني بين الإدارة والأفراد.

-يضع أسس النقل والترقية في المؤسسة.

-يساعد في توضيح نوع ومقدار كل وظيفة وسلطاتها ومسؤولياتها وواجباتها.

وتعتمد كل مؤسسة على وضع برنامج خاص لتقويم الوظائف من خلال:

-تقويم أداء الأفراد (بمعنى ترتيبهم تصاعدياً وتنازلياً حسب مقدرتهم وخبرتهم وعاداتهم الشخصية أي انه وسيلة لقياس مقدرة الأفراد).

-وتقويم الوظائف (الذي هو وسيلة لدراسة درجة الصعوبة في ممارسة الوظائف أو القيام بها).

ومن الكفايات التي ينبغي توافرها في العامل ما يلي:

-الصفات الشخصية العامة.

-الصفات الشخصية ذات العلاقة بطبيعة العمل.

-الصفات المرتبطة بقدرة العامل في المهنة على تحقيق الأهداف المبتغاة.

-الصفات المرتبطة بقدرة العامل في المهنة على إدراكه لمحتوى العمل.

-الصفات المرتبطة بالقدرة على القيام بالأنشطة والأساليب.

-الصفات المرتبطة بالقدرة بأساليب المتابعة والتقييم.

-الصفات المرتبطة بالعلاقات مع المرؤوسين والرؤساء والزملاء والمجتمع.

دور المربي في مواجهة تحديات القرن الحادي والعشرين:

1- إدراك أهمية المهنة التي يمارسها وقدسيتها رسالتها.

2- أن يدرك أن مهنة التعليم لها قواعد وأصول ، وتتطلب امتلاك كفايات معينة.

3- أن يدرك أهمية التغيير الجذري الذي طرأ على طبيعة دوره ومسؤولياته. فلم يعد مثلاً دوره مقتصرًا على التلقين.

4- أن يستند في عمله على قاعدة فكرية وعقيدة إيمانية متينة.

5- أن يدرك أهمية الفئة التي يتعامل معها.

6- أن يدرك من خلال نظرة منهجية علمية متطورة موقعه وأهمية دوره في عصر العولمة والانفتاح.

سلوكيات المعلم التي تتفق مع وأخلاقيات المهنة:

□ القدوة الحسنة ،مصدر ثقة.

□ احترام وجهات النظر.

- مراعاة الفروق الفردية.
- توسع طرائق التدريس.
- عدم التقيد بحرفية الكتاب المدرسي.
- ربط المنهاج بواقع الحياة.
- توظيف التكنولوجيا الحديثة.
- أن يثق بقدرات الطلبة في إحداث التغيير المرغوب فيه.

مادة: أخلاقيات المهنة

خاص بطلبة مستوى السنة ثانية ماستر أدب عربي - جميع الشعب

المحاضرة الثالثة عشرة (13)

أخلاقيات المحاماة

تمهيد:

مما لا شك فيه أن مهنة المحاماة لها جذور راسخة في التاريخ ومرت عليها عبر قرون طويلة ما لا يحصى من المحن والمعارك والكفاح المرير إلى أن أصبحت واضحة المعالم ومتميزة المكاسب ومعترف لها بالدور العظيم الذي تؤديه في خدمة العدالة، وقد كان الإنسان قبل التنظيمات الاجتماعية الأولى يدافع عن نفسه بوسائل وطرق عديدة تبعا للظروف والأوضاع التي كان يوجد فيها والاعتداءات التي يتعرض لها .ولقد ظل دفاعه عن نفسه ومكاسبه مبنيا على القوة في غالب الأحيان إلى أن تهبذ في ظل الأعراف والتقاليد فاتخذ صورا أخرى أهمها الدفاع بواسطة الكلام والاحتكام للغير . . .

ولما تفرعت الحقوق وظهرت لها تفصيلات وتجزئات عديدة ومتشابكة نتيجة تطور الحياة وتعقيدها المستمر، صار من الصعب على الأفراد الدفاع بأنفسهم عن حقوقهم وإظهار مشروعيتها وفرضها فكانت الحاجة إلى الغير لبيان تلك الحقوق وإظهارها وتأكيدا عن طريق إثباتها . وهكذا ظهرت فئة من الناس لها إمام واسع بالمبادئ الفكرية والحقوقية وذات قدرة على الدفاع عن الحقوق والمصالح، ومتى تولى الغير الدفاع عن الحقوق كان المحامي وبالتالي مهنة المحاماة فاعترفت مختلف الحضارات البشرية بأهمية وحيوية هذه المهنة وبمبدأ حريتها واستقلالها واعتبارها وسيلة أساسية للتوازن الاجتماعي والاستقرار السياسي ودعامة جذرية لكل مجتمع يتوق إلى التحرر والاستقرار، و بالتالي كانت مهنة المحاماة أكثر المهن فرضا للتقاليد ونيلا لاحترام الحكام والمحكومين على السواء منذ أن ظهرت وقد دخلت تقاليد العريقة سجل التاريخ وتولت الدفاع عن المواطن وضمان حقوقه ،وقد اكتسبت هذا الاحترام في ظل مختلف الحضارات وفي ظل مختلف الأنظمة السياسية لنبل رسالتها وخطورة مسؤوليته.

١ يمكن القول بأن أوج تطور المهنة في الحضارات القديمة كان بصفة خاصة بالاعتراف للفرد بكيان مالي مستقل خصوصاً بعد أن أصبح من حقه تملك المال بصورة فردية، مع ما نتج عنه من حقوق والتزامات فردية أتت بدورها إلى إيجاد نوع من المساواة بين الأفراد ولو بصورة نسبية وتدرجية ، وقد نتج عن ذلك ظهور التقاليد الاجتماعية والأعراف التي كانت تسود الجماعات البشرية، وظهرت في شكل قوانين جماعية بدائية وكان من ضمن ما تقره للخصوم في المنازعات القضائية الاعتراف لكل منهم بحرية حق إنابة غيره للمطالبة بحقوقه أو للدفاع عن ماله أو حريته أو حياته ، وعلى ضوء هذه الأعراف بدأت تظهر أهمية المحاماة في الحياة الجماعية البدائية ودورها في مساعدة العدالة خصوصاً بعد أن انتزعت السلطة القضائية من يد الكهنة ورجال الدين بصفة عامة والذين كانوا يحتكرون معرفة القوانين البدائية، ويفضل بعض الحكماء وأهل العلم والمعرفة عرف الإنسان الحق والعدالة والحرية المستمدة من الأحكام العرفية ومبادئ الأخلاق. ومع مرور الزمن وتعدد الروابط الاجتماعية بين الأفراد والجماعات و صارت تلك المبادئ والأحكام العرفية جيلاً بعد جيل لا تقوى على احتواء كل المشاكل الاجتماعية وإدماجها فكان لابد من تدخل السلطات الحاكمة لتنظيم ما استجد من الأوضاع وخلق مجموعة من القواعد والتمسك بها في إطار الالتزام بالحق وتحقيقه الدفاع عنه وإضفاء صبغة الشرعية الخاصة عليه الأمر الذي أدى إلى تطور ممارسة حق الدفاع، فتخصص أولئك الحكماء للدفاع عن الأفراد وشد أزهم أمام القضاء، فما كان على السلطة القانونية إلا التدخل لتنظيم مهنة المحاماة ووضع ضوابط امتهانها الأمر الذي كان له الأثر الإيجابي في تطورها في عدد من الدول .

التطور التاريخي لمهنة المحاماة:

المبحث الأول : فكرة المحاماة لدى المجتمعات القديمة

المطلب الأول : عند اليونان القديمة

لقد تم وضع أحكام قانونية خاصة بكل دويلة في ظل الحضارة اليونانية القديمة على يد مشرعين عظام، وقد عرفت هذه الحضارة نظام المحاماة بفضل التنظيم القضائي اليوناني الذي يقدم لنا صورة واضحة عن نشوء المحاماة ، فالمحاكم عندهم كانت جماعية ويتألف القصر العدلي من ستة آلاف محلف، ولكي يتجنبوا الرشوة والفساد في القضاء إلى الحد الأدنى فقد عمدوا إلى اختيار أعضاء المحكمة

بالقرعة وفي آخر لحظة من انعقاد الجلسة وبما أن القضية تفصل بسرعة وقد لا يتجاوز انعقادها يوماً واحداً، لذلك كان من الصعوبة بمكان رشوة القضاة في يوم واحد. لقد نظمت القوانين اليونانية أصول و آداب المحاماة وإجراءات التقاضي والتدابير التي يتعرض لها المحامي الذي يخل بالتزامه، ولم تقتصر مهنة المحاماة عند اليونانيين على مجرد الدفاع عن حق المواطن وشرفه وحياته بل كانت تتعدى ذلك إلى الدفاع عن مصالح الوطن في أرحح الأوقات وخطر الظروف .

ونجد في مثل هذه الحضارات أنها كانت تقسم الناس بين أحرار وعبيد فنجد انه قد حرم قانون المحاماة على الأرقاء للمحافظة على كرامة المحامي () ، وكان المحامون من أسمى فئات المواطنين وكانت تسند إليهم الوظائف الحكومية العليا، إلا انه لم يكن لهم اجر لكن الخطيب "انتيفون" أول من قبل أتعاباً عن مرافعاته ثم تبعه بقية الخطباء فأصبحت المحاماة مورد كسب مادي .

المطلب الثاني : عند الرومان

قد استعان الحكام الرومانيون بالقوانين اليونانية ونظموا القضاء وانتشرت دراسة القانون وظهرت فئة من القانونيين المعروفين بعملهم وحكمتهم يلتجئ إليهم الأفراد من مختلف الطبقات والوظائف الاجتماعية قصد اتخاذهم أعواناً ومساعدين لهم في التقاضي. وكانت مهنة المحاماة تخول أصحابها الوصول إلى ارفع المناصب خصوصاً إذا تم انتخابهم من طرف مجلس الأعيان ()، والمحاماة في الحضارة الرومانية مورست كمهنة تشريفية إلى أن تحولت إلى مهنة يتقاضى عنها المحامون الأتعاب وذلك أن الرومان الأوائل على غرار المدنيات القديمة عرفوا فن الخطابة والمرافعة أمام المحاكم ومارسها خطبائهم أنفسهم نيابة عن الأطراف لكن بدون عوض، فقد كانوا يتعالون عن كل تأجير ولا يبتغون من ممارسة المحاماة سوى نيل لقب المحامي وهو لقب تعظيم وتشريف في المجتمع ، ومع تطور الظروف الاقتصادية وتزايد عدد المحامين سمح لهؤلاء بأخذ مقابل اصطلاح الفقهاء الرومان على تسميته بالأتعاب تنزيهاً لهم عن كل عمل مأجور. ويورد الدكتور عبد الرزاق السنهوري () في هذا الصدد أن حتى المطالبة القضائية بالأتعاب لم تكن تتم بدعوى الوكالة بل بدعوى أخرى غير عادية .

وكان يفترض في المحامي أن يكون حسن الأخلاق واسع الدراية بالعلوم القانونية وان يتمرن على مهنة المحاماة ويدرس آدابها، وقد مارسها كبار الفقهاء الرومان الذين ساهموا في وضع النظريات القانونية التي يقوم عليها النظام القانوني في الوقت الحاضر، حيث كانوا يمارسون المحاماة إلى جانب تدريسهم لمختلف المواد القانونية ويذكر المؤرخون أن " سيسيرون " ابرز الخطباء الرومان كان رجلا سياسيا ومحاميا طيلة سبع وثلاثين سنة (80 إلى 43 قبل الميلاد)، وكان فصيحاً إلى درجة أن فن الخطابة عنده صار نموذجا لعلم البلاغة اللاتينية .

المطلب الثالث : في مصر القديمة

كان الحاكم السياسي في مصر الفرعونية هو في نفس الوقت القاضي الأعلى في مملكته ثم عهد بمهمة القضاء إلى احد الوزراء أو إلى احد حكام المقاطعات ،وقد شرع الملك " اخناتون " قوانين تضمن حقوق الأفراد والشعب وأقام نظاما توارثه الفراعنة الذين أعقبوه في حكم البلاد. وحكام مصر القديمة الذين كانوا يحسنون مخاطبة الجماهير وهم يعلنون مجانا على الملأ حكمهم ومبادئهم، وكانت المرافعات في بداية الأمر شفوية وبعد اختراع المصريين للكتابة تم حظر المرافعات الشفوية وأصبحت تتم عن طريق نظام اللوائح الخطية، وربما هذا المنع يرجع إلى الخوف من أن المتكلم يختلب عقول القضاة بحسن منطقه وهيبه إلقائه أو يحرك عواطف المخاطبين () وكان العمل الذي يقوم به المحامي تفرضه الإجراءات الشكلية المنبثقة من التعاليم الدينية بصورة أساسية.

ولقد حصل هؤلاء الحكماء في آخر المطاف بفضل الاستمرارية في أعمال الدفاع والشهرة التي عرفوا بها في الأوساط القضائية على احتكار الممارسة القانونية وأعمال التمثيل أمام القضاء ()، ويذكر المؤرخون في هذا المجال أن المحاماة عرفت لأول مرة في تاريخ البشرية في مصر الفرعونية عام 2778 قبل الميلاد إبان حكم الأسرة الثالثة .

المطلب الرابع : عند الإغريق

عرف المتقاضون عند الإغريق فن المرافعة أمام المحاكم ومارسوه بأنفسهم، أما خطبائهم الذين تغنوا في كتابة المذكرات للأطراف فلم يكن يسمح لهم حتى بإمضائها وبالأحرى مؤازرة الخصوم والنيابة عنهم، وهكذا يبقى الخصوم هم المسؤولون عما قد تتضمنه تلك المذكرات من إخلال بالاحترام الواجب للقضاة

وللأطراف على السواء فالإغريق عرفوا فن المرافعة دون الاهتداء إلى حد امتهان الدفاع .

مادة: أخلاقيات المهنة

خاص بطلبة مستوى السنة ثانية ماستر أدب عربي - جميع الشعب

المحاضرة الرابعة عشرة (14)

أخلاقيات المحاماة (الجزء الثاني)

المطلب الخامس : الحضارة اليهودية

في الحضارة اليهودية حيث أتت الشريعة الموسوية بنظام قانوني وأحكام عملية قضائية تتناسب مع الطرف الزماني والمكاني الذي كان بنو إسرائيل عليه، حيث ظهر مبدأ الدفاع عن النفس والحق ووضعت قواعد ذات صبغة دينية تلزم القاضي والرعية التمسك بالحق والدفاع عنه ولو انه مقرر لمصلحة الغير) ، وظهر كذلك شيوخ لهم دراية وإلمام واسع بعلوم الدين والدنيا يلجا إليهم أقربائهم على الخصوص للاجتماع بهم والدفاع عن حقوقهم أمام مجالس القضاء، ولكن بالرغم من وجود المحاكم وانتصاب هؤلاء الشيوخ لمساعدة الأطراف ومؤازرتهم والدفاع عنهم فلم تكن هناك محاماة ولا محامون بالمعنى المتعارف عليه لكون الدفاع كان بالمجان وكان مجحودا ومنكورا على غير اليهود .

المبحث الثاني : المحاماة في النظم الحديثة

المطلب الأول : في فرنسا : بالرغم من كون القانون الروماني هو المصدر التاريخي للقوانين الفرنسية القديمة فان أول ذكر للمحاماة فيها لم يأت إلا حوالي ثماني قرون بعد الميلاد، ومنذ ذلك العهد صارت مهنة المحاماة تتطور بسرعة خاصة لما اعترفت بها الكنيسة وصارت تمارس وفقا لنظام معترف به من قبلها .

وبعد نجاح الثورة الفرنسية عام 1789 وإعلان مبدأ الحرية عادت المحاماة لتعرف نوعاً من الفوضى وعدم الاستقرار قبل أن تلغى نهائياً باعتبارها طائفة مهنية احتكارية تتناقض وحرية العمل . و يبدو من خلال ما سبق أن المحاماة في فرنسا قبل الثورة تختلف عن ما بعدها، فلما انتصرت الثورة الفرنسية على النظام القائم آنذاك، المتميز في آخر عهده () بالأزمات السياسية والاجتماعية والمالية، تم إعلان الحرية بصورها القانونية والاقتصادية والسياسية وإطلاق الحريات العامة بما فيها حرية العمل، الأمر الذي استوجب إلغاء نظام الطوائف المهنية ومن ضمنها مهنة المحاماة باعتبارها احتكاراً يتناقض مع الحرية والمساواة المعلنة بين الأفراد، وهكذا قد تم فتح باب المرافعة أمام المحاكم على مصراعيه دون أدنى قيد أو شرط بالنسبة للمترافعين، وظل نظام المحاماة على هذه الحال متميزاً بالفوضى وعدم الاستقرار وعلى اثر سقوط الإمبراطورية الفرنسية 1814 واعتلاء " لويس الثامن عشر " عرش أسلافه ، صدر مرسوم ملكي بتاريخ 27 فبراير 1822 يمنع وكلاء الدعوى من الترافع أمام المحاكم ما عدا في حالة وجود نقص في عدد المحامين ()، ولعل هذا الإجراء التنظيمي لمهنة المحاماة رداً للجميل لأسرة الدفاع التي عبرت دائماً عن ولاءها الدائم للنظام الملكي ومحاربتها للإمبراطورية طيلة عهدها.

المطلب الثاني : في الدول الانجلوسكسونية

أما نظام المحاماة في الدول الانجلوسكسونية ولا سيما النظام القانوني في بريطانيا فإنه مرتبط ارتباطاً وثيقاً بتاريخها عبر القرون، والأسس والركائز الرئيسية فيه ترجع إلى تقاليد الشعوب التي يتألف منها ما نسميه الآن بالشعب البريطاني وهم سكان انكلترا وويلز و إيرلندا الشمالية واسكتلندا، وقد انصهرت تقاليد سكان هذه المناطق في بوتقة الاتحاد خلال القرنين الماضيين، ولكن الشعب الاسكتلندي ظل محتفظاً إلى حد كبير بنظامه القانوني المستقل وسلك المحاماة في اسكتلندا لا يزال له طابعه الخاص ()، هذا بالإضافة إلى تأثير بعض الدول التي احتلتها انجلترا بتقاليدها مثل الولايات المتحدة الأمريكية حيث ظهرت بعض النظم الشبيهة بتلك التي ظهرت في إنكلترا كما هي الحال بالنسبة لصديق المتهم الذي يعمل من تلقاء نفسه ليقدم اقتراحاً للمحكمة في مسائل الوقائع و القانون التي في علمه. و لاشك في أن السماح لصديق المتهم بالدفاع عن صديقه كان نتيجة حتمية لعدم وجود المحاماة في الولايات المتحدة الأمريكية يومئذ: ينص في دستور ولاية إنديانا لعام 1851 ميلادي على أن : (كل فرد يتصف بصفات خلقية طيبة وحائز للحقوق الانتخابية يجوز قبوله أمام القضاء والأجهزة القضائية في أي درجة للدفاع عن المتهم. .

المطلب الثالث: في بعض الدول العربية

الفقرة الأولى: في مصر

بعد إتمام فتح الشام استعد المسلمون لفتح مصر ، وكلف أمير المؤمنين "عمر بن الخطاب" رضي الله عنه "عمرو بن العاص" - رحمه الله - لفتحها فبدأ الزحف عليها في أواخر عام 18 هجرية 639م بجيش قوامه (4000) مجاهد استولوا على رفح والعريش ، ثم وصلتهم الإمدادات بقيادة "الزبير بن عوام" فاستطاعوا بفضل الله تعالى فتح حصن بابلين ، ثم اتجهوا نحو الإسكندرية عاصمة مصر في ذلك الحين. وبسقوط العاصمة تحت سيطرة المسلمين على مصر أقام المسلمون العدل والسلام ، فعرف المصريون الشريعة الإسلامية ، وعرفوا بالطبع نظام الوكالة بالخصومة ، وهي الأم الخصب للمحاماة الشرعية. وبقيت الوكالة بالخصومة من دون أي تنظيم إلى عهد محمد علي باشا والي مصر في العهد العثماني الذي فكر في ترتيب مجالس العدالة ،

الفقرة الثانية : في لبنان

تتميز البنية القضائية للبنان بأنها طائفية أي أن لكل طائفة من الطوائف اللبنانية قضاءً مذهبياً خاصاً به، وهذا التفكك والتشرد لم يكن على مر العصور بل تكونت نتيجة عوامل خارجية وداخلية سعت إلى القضاء على الإسلام والخلافة الإسلامية ، فزرعت عدة طوائف فيه ثم عملت على تفريق أبناء الطائفة الواحدة فأصبح أهل السنة والجماعة قلة لا يشكلون في لبنان إلا الثلث تقريباً مع العلم بأن الطائفة السنية تتعرض إلى هجمة عنيفة من عناصر خارجية وداخلية للقضاء عليها عن طريق جعلها فرقةً وأحزاباً. ()

كان قضاء أهل السنة هو الشريعة العامة المسيطرة على كل الطوائف اللبنانية في القضايا المدنية والجزائية والتجارية عبر المذهب الحنفي مذهب الخلافة الإسلامية لبني عثمان . أما قضايا الأحوال الشخصية فلم تفرض الخلافة أحكام الشريعة على الفرق غير الإسلامية . فالطائفة المارونية تركت لها حرية الاختيار لتنظيم شريعتها وفق فرقتهم ، فجاء قانون الموارنة متأثراً بالفقه الإسلامي والقانون الروماني والكتاب المقدس بعهديه القديم والحديث والمجامع المسكونية وغيرها من كتبهم الفقهية ككتاب مختصر الشريعة للمطران عبد الله قزاعلي وكتاب الفتاوى الشرعية المطران قزاعلي أيضاً ، وكتاب الهدى وهو دستور الطائفة المارونية عربيه عن السريانية المطران داود الماروني.()

خاتمة: انه من طبيعة المجتمع الحي ان تكون فيه خصومات ومنازعات واختلافات في وجهات النظر، وحين توجد هذه الأخيرة يوجد حق الدفاع عن هذه الوجهات المتباينة . فحق الدفاع من لوازم الخصومة وهذه الأخيرة من لوازم المجتمع، ولما كان الناس على درجات مختلفة في القدرة على الدفاع كان لابد ان يستعين الأضعف بالأقوى لتبرير وجهة نظره والمحامي هو ذلك الرجل الأقوى على التعبير عن وجهات نظر موكله ودعمها بالحجج والأدلة الشيء الذي يساعد القاضي في إصدار الحكم العادل .وقد تعرضت مداخلات وأراء وكتابات عدة إلى دور مهنة المحاماة الحضاري والضارب في عمق التاريخ،

وعلى العموم يمكن القول ان مهنة المحاماة مهنة حرة ومستقلة تشارك السلطة القضائية في تحقيق العدالة وتأكيد سيادة القانون وضمان حق الدفاع وهي جزء من أسرة القضاء .

والمحاماة في الأخير تبقى رسالة ...رسالة اجتماعية قبل ان تكون مهنة ، تخدم المجتمع في أساسياته التي تعتمد لكل بناء يأمل استمرارها حيث تكرس الحق وتدفع الباطل وتسهم في إزهاق التمرد والعقوق وتقرز مجموعة قواعد مجتمعية يتعارف الناس عليها ويعملون على استمرارها وسيادتها من تلقاء أنفسهم إيماناً من ان الحق يستند الى مؤيده الدائم ، المحاماة .

قائمة المصادر و المراجع:

باللغة العربية

- 1- سامح فوزي، المواطنة، القاهرة، مركز القاهرة لدراسات حقوق الإنسان، 2007
- 2- عبد الودود مكرم، القيم ومسئوليات المواطنة: رؤية نقدية، القاهرة، دار الفكر العربي، 2004
- 3- يونس برده، الإشكالية الانتخابية في المغرب: مقارنة أسس الحكم وتجاوزات المسار الانتخابي، مشروع دراسات الديمقراطية في البلدان العربية (الرباط: اللقاء السنوي الرابع عشر، 2007).
- 4- عبد السلام يخلف، "الرشادة في عصر العولمة: بديل ممكن أم يوتوبيا؟"، دراسات استراتيجية، ع.6 (جانفي 2009)، ص ص.81-101
- 5- روبرت دال، التحليل السياسي الحديث، القاهرة، مركز الأهرام للترجمة والنشر، 1993، ص ص.104-110
- 6- بوجمعة غشير، تطور خطاب حقوق الانسان في الجزائر و الوضع الراهن، معهد الأصغري للمجتمع و المواطنة، بيروت، الجامعة الأمريكية، مارس 2017 ص12
- 7- خلفان كريم، الثقافة الدستورية: المواطنة و المشاركة السياسية للمرأة الجزائرية، مجلة القانون و المجتمع و السلطة، جامعة وهران محمد بنأحمد، العدد 5، 2016، ص51
- 8- لوافي سعيد، الحماية الدستورية للحقوق السياسية في الجزائر، مذكرة ماجستير في الحقوق، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة بسكرو، 2009، ص34.
- 9- عبد المومن بن صغير، إشكالية تطبيق الحكومة الالكترونية في الجزائر - الآفاق و المعوقات، المركز الديمقراطي العربي للدراسات الاستراتيجية، 05 أكتوبر 2016
- 10- بوحنة عبد القوي، الديمقراطية التشاركية في ظل الاصلاحات السياسية و الادارية في الدول المغاربية، الأردن دار حامد للنشر و التوزيع، 2014 ص 233

11- لونيبي فارس، سياسات الهوية وأثرها على استقرار المواطنة، مركز جيل للبحث العلمي، المؤتمر الدولي الثامن للتنوع الثقافي، طرابلس 21-23 ماي 2015، ص 3-4

12- عبد الودود مكرم، القيم ومسئوليات المواطنة: رؤية نقدية، القاهرة: دار الفكر العربي:2004، ص.39.

13- امحمد برقوق، "الانتخابات... المواطنة والديمقراطية"، انظر على الرابط التالي:

<http://www.alhewar.org/debat/show.art.asp?aid=43037php/>.(21/04/2011

باللغات الأجنبية:

1- Pippa Norris, Electoral Engineering: Voting rules and political behavior) -
(Cambridge: Cambridge University Press, 2002).

2- Gérard François, Dictionnaire de La Pensée Stratégique -
(Paris: Larousse Bordas/2000).

3- (Oxford world power dictionary (china: oxford university press, 2006-

المصادر و المراجع:

1. سمان، رويدة عبدالحميد: تقويم المعلم في ضوء ميثاق أخلاق المهنة، مجلة المعرفة العدد167
www.almarefh.org
2. أخلاقيات الإدارة في عالم الأعمال، سليم بطرس جلدة، دار الأعلام للنشر والتوزيع، عمان، ط1،
2010م.
3. أخلاقيات العمل، د. بلال السكارنة، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، ط1، 2009م.
4. أخلاقيات الوظيفة العامة، د. عبد القادر الشبخلي، دار مجدلاوي للنشر، عمان، ط2، 1423هـ.
5. أخلاق البحث العلمي، د. مایسة أحمد النیال، د. مدحت عبد الحمید، دار النهضة العربية، بیروت .
لبنان، ط1، 1431هـ.
6. أخلاقيات البحوث الطبية، د. محمد علي البار، د. حسان شمسي باشا، دار القلم، دمشق، ط1،
1429هـ.
7. أخلاقيات الإعلام، أ.د سليمان صالح، مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع، ط2، 1426هـ.
8. أخلاقيات العمل الإعلامي، أ. بسام المشاقبة، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان، ط1، 2012م.
9. أخلاقيات الكمبيوتر، د. حسن عبد الله عباس، صلاح الفضلي، مجلس النشر العلمي، جامعة الكويت،
2005م.
10. الأخلاقيات في الإدارة، د. محمد عبد الفتاح ياغي، دار وائل للنشر، عمان، ط1، 2012م.
11. أخلاقيات المهنة في الحضارة الإسلامية، د. موفق سالم نوري، دار ابن كثير، دمشق، ط1،
1430هـ.
12. أخلاقيات المهنة في الإسلام، د. عبد الجبار الزبيدي، مكتبة الجامعة بالشارقة، ط1، 1424هـ.

13. الأخلاق التنظيمية والمسؤولية الاجتماعية في منظمات الاعمال العصرية، د. سيد جاد الرب، مصر، 2010م.
14. أخلاق المهنة لدى أستاذ الجامعة، القاهرة، صديق محمد عفيفي، وكالة الأهرام للتوزيع ، 2003 م.
15. أخلاقيات الإدارة في الوظيفة العامة وتطبيقاتها في المملكة العربية السعودية، فهد العثيمين، الرياض، ط4، 1428هـ.
16. أخلاقيات المهنة والسلوك الاجتماعي، د. محمد التونجي، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، ط1، 2011م.
17. الأخلاق الإسلامية وأسسها، عبد الرحمن حبنكة، دار القلم، دمشق، ط1، 1979م.
18. أخلاقيات الإدارة ومسئولية الأعمال في شركات الأعمال، د. نجم عبود نجم، الوراق للنشر والتوزيع، الأردن، ط1، 2006م.
19. أخلاق المهنة أصالة إسلامية ورؤية عصرية، د. سعيد الغامدي ، د. علي بادحدح، دار حافظ، ط3، 1433هـ.
20. الأخلاق الإسلامية في ضوء الكتاب والسنة، إبراهيم علي السيد، مكتبة الرشد، ط1، 1430هـ .
21. أخلاقيات وقيم العمل في المنظمات المعاصرة، أ.د. مصطفى أبو بكر، الدار الجامعية، الإسكندرية، ط1، 2010م.
22. أخلاقيات العمل من منظور الفكر الاقتصادي الإسلامي، أ. بو طرفة سورية، جامعة محمد بو ضياف المسيلة، د.ت.
23. الأخلاق في الإسلام، د. كايد قرعوش وزملاؤه، دار المناهج للنشر والتوزيع، عمان، ط5، 1428هـ.
24. الأخلاق في الإسلام، النظرية والتطبيق، د. إيمان عبد المؤمن، مكتبة الرشد، ط3، 1427هـ.
25. أخلاقيات المهنة في الإسلام، د. عصام الحميدان، العبيكان للنشر، ط1، 1431هـ.

26. الإدارة والسلوك الأخلاقي في العمل، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، جمهورية مصر العربية، 2011م.

27. ارتقاء القيم، دراسة نفسية، تأليف: د. عبد اللطيف محمد خليفة، عالم المعرفة، أبريل 1992م.