

ملخص:

أخلاقيات المهنة تمثل مدى التزام الموظف بواجباته الوظيفية كما يحددها القانون ، حيث يعتبر الموظف مقيدا بقواعد المهنة وتعليماتها التي تمتاز بها حرص الموظف على المصلحة العامة لأن كل ما يصدر عن الموظف هو جزء من المجتمع وسلوكياته ، ثم أن المنظمة تركز بشكل كبير على مواردها البشرية ومدى نجاح أدائهم ، وقد عرفت هذه الأخلاقيات في الوقت الراهن تراجعاً رهيباً مما أدى إلى إعادة صياغة تشريعات ومدونات تحتم يفرض بعض الأخلاق على الوظيفة حتى تتمكن المنظمة من بلوغ أهدافها .

الكلمات المفتاحية : الأخلاق، المهنة، الالتزام، الوعي، الأداء، التعليم العالي،

Abstract :

The researchers aim through this study to scrutinize and analyze the information and data related to sports by the Algerians during the colonial era, as well as to stand on the manifestations of that struggle for athletes, and the researchers have relied in this study on the historical retrieval approach to its suitability for such studies

Since it is the method that helps the social researcher to get acquainted with the past phenomena, analyze them and explain them scientifically, the most important result of this research was that the Algerian athletes contributed an active role in the success of the eight-day strike of 1957, as well as their contribution to internationalizing the Algerian issue in international forums. The most important recommendation made by this study is the case to write the history of Algerian sports and teach it to generations so that the history of the champions is not forgotten.

Key words: Algerian sport, eight-day strike 1957, internationalization of the Algerian issue

اثر ومفهوم أخلاقيات المهنة**بين الوعي وتحسين الأداء:****الأستاذ الجامعي نموذجاً****طوبال إبراهيم****جامعة الجلفة**

مقدمة.

موضوع أخلاقيات المهنة الذي هو جزء من الأخلاق يعد موضوعاً في غاية الأهمية في عصرنا الحالي وخاصة في ضوء الاتجاهات الحديثة نحو العولمة ، وما نتج عنها من زيادة المعرفة والتوسع الثقافي أدي ذلك إلى تغيير في عقلية الأفراد العاملين باختلاف مناصبهم ، حيث تسعى المنظمات إلى تعزيز الجانب الأخلاقي لعمالها وذلك بهدف تحقيق المستوى المطلوب والناجح للأداء والذي ينعكس على المنظمة بالإيجاب وعلى المجتمع وعلى الدولة ، وقد حظي هذا الموضوع باهتمام كبير من المنظمات على اختلاف أنواعها وأحجامها وتسعى لرفع مستوى أدائها حتى يتسنى لها التأقلم مع متطلبات التغيير السريع ، فأخلاقيات المهنة عامة أحد أسباب تحسين الأداء وفقدانها يؤثر بشكل كبير على نجاح المؤسسة ويتراجع مستوى الأداء فيها . فالمنظمات بحاجة إلى تعزيز السلوك الأخلاقي لأفرادها وتعزيز الثقة وإرساء دعائم الولاء للعمل من منظور قيمي وأخلاقي وتفعيل القيم الأخلاقية في أنشطتها كافة لضمان إنسانية أعمالها وتحقيق رضا وولاء زبائناتها ، فالأخلاقيات في العمل مصدراً من مصادر الربح المادي والمعنوي .

إشكالية الدراسة :

أن أخلاقيات المهنة تتمثل بمدى التزام الموظف بواجباته الوظيفية كما يحددها القانون حيث يعتبر الموظف مقيداً بقواعد المهنة وتعليماتها ومن أهم الصفات التي يمتاز بها حرص الموظف على المصلحة العامة ثم أن فعالية الإنسان وكفاءته ترتبط وتتأثر بإيمانه العميق واقتناعه بالقيم الأصيلة والمثل الأخلاقية العالية التي تدفعه لتنمية المعارف العلمية ومهاراته السلوكية والعلمية نحو تحسين الأداء ومن ثم فإن القيم الأخلاقية تؤثر في السلوك تماماً كما تؤثر المفاهيم العلمية والنظريات . فالمنظمات والمؤسسات عليها أن تقوم بتعزيز السلوك الأخلاقي لأفرادها وتعزيز ثقتهم وإعادة تشكيل ثقافة أخلاقيات المهنة وفقاً لقيمتها ، وعليها تفعيل القيم الأخلاقية في أنشطتها كافة لضمان الإنسانية في المهنة وتحقيق ولاء ورضا المستفيد ،

والمعضلة الفكرية الأخلاقيات المهنية في الوظائف والمنظمات تشير إلى أن الأخلاق تكاد تكون صعبة وفي نفس الوقت هي مهمة في الوظيفة والمنظمات المرتبطة بأداء الفرد وهذا مؤشر مهم في مدى نجاح المؤسسة لهذا من الضروري النظر للأخلاق على أنها مبادئ معيارية لا نظرية ، فضلاً عن تأثيرها في تحسين أداء العامل حيث من الضروري على المنظمات الاهتمام بكل ماله علاقة بأخلاقيات المهنة ، وبالتالي البحث عن أحسن الطرق الفعالة وأكفأها لضمان تحسين أداء الموظف أو العامل داخل المؤسسة ومن هذا المنطلق سنحاول من خلال هذا البحث دراسة هذه الأخلاقيات المهنية ودورها في تحسين أداء الفرد وإلى أي مدى تكمن أهميتها فيه وانطلاقاً مما سبق سنطرح . الإشكالية التالية : ما هو دور أخلاقيات المهنة في الوظيفة العمومية و في تحسين مستوى الأداء الوظيفي ؟ كيف تساهم أخلاقيات المهنة في تحسين مستوى الأداء الوظيفي ونجاح المؤسسة ؟ ما هي آثار الالتزام بأخلاقيات المهنة ؟ ما التحديات التي تواجه أخلاقيات المهنة وتعزل تطبيقها ؟

المقدمة الأولى:مدخل نظري و مفاهيمي لأخلاقيات

المهنة و تطورها التاريخي:

اصطلاحاً : اختلفت وجهات النظر حول التعريف الاصطلاحي ، وذلك تبعاً لاختلاف الغاية منه في نظر المعرفين ، وتبعاً لنوع ثقافتهم ، نذكر هذه التعاريف : يقول أبو حامد الغزالي (الخلق الخلق) أي حسن الظاهر والباطن (ناصر ، 2006 ، ص 22) . هي مجموعة من القواعد والمبادئ والقيم التي تعد الموجه الرئيسي الأفعال الفرد وسلوكياته من أجل التمييز بين ما هو مقبول او غير مقبول وفق المعايير الاجتماعية (الكبيسي وآخرون . 2012 ص 19) . وحسب ما يعرفونها نجد أن الأخلاق هي ظاهرة سلوكية معقدة وتبدو بأوجه مختلفة وقيم نسبية متباينة تبعاً للظروف والأحوال ومع ذلك فإن الدور المهم للأخلاق في حياتنا يبدو جلياً ومؤثراً في تاريخ الإنسانية كما هو حال تأثيرها الجوهري في التطور التاريخي للأعمال . (سعد غالب ، 2008 ص (220) . يقول الإمام أبو

التسويق و الشؤون الإدارية والقانونية أو في مجال العلاقات العامة أو في مجالات البحث والتطوير أو في إدارة الموارد البشرية أصبحوا عاملين متخصصين يمارسون من خلال وظائفهم أعمالاً مختلفة تحتاج إلى خبرات تخصصية ومهنية . (الغالي ، 2008 ، ص 167) .

2- مفهوم أخلاقيات المهنة : تشير الأخلاقيات

بشكل عام إلى القيم والمعايير الأخلاقية التي يستند لها أفراد المجتمع لغرض التمييز بين ما هو صحيح وما هو خاطئ ، ويبدو أن المجتمعات قد طورت هذه القيم والمعايير لتشكل وعاء حضارياً لها عبر فترات زمنية متعاقبة وفي هذا الإطار يمكن النظر المجتمعات البدائية ومعاييرها الأخلاقية المتحدة المرنة وأخيراً المجتمع العالمي المعرفي ومعاييرها الأخلاقية النسبية التي تستوعب هذا التطور الهائل في مجمل الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والتكنولوجية وغيرها ، وتعدد المصادر التي تستند عليها الأخلاقيات في أي مجتمع من المجتمعات كما أن لأهمية هذه المصادر وقدرتها على إنشاء الصفات والأسس والمبادئ الأخلاقية ، تختلف من مجتمع لآخر ومن فترة لأخرى . (مباني ، 2916 ، ص 15) . إن كلمة الأخلاقيات تعني " أن يتبعها أفراد جمعية مهنية مؤسسة التوجيه أعضائها لتحمل مسؤولياتهم المهنية . (الكيسي وآخرون ، 2012 ، ص 24) . إن لكل مهنة أو وظيفة أخلاقيات ومبادئ وآداب عامة يجب الالتزام بها من طرف أصحاب المهنة الواحدة ، بحيث تكون متعارف عليها عندهم ومحددة من القوانين والأصول التي يجب مراعاتها من أجل الحفاظ على المهنة ومصداقيتها وشرفها. تعرف أخلاقيات المهنة بأنها مجموعة من المبادئ والقواعد التابعة ، والتي تشكل معيار السلوك الفردي سواء في التنظيم الإداري أو الاجتماعي كما هو حال مندوب واجب الإلتباع ، أو حرام مكروه واجب الابتعاد عنه ، فضلاً عن ما تمليه متطلبات وقواعد كل مهنة من شروط أخلاقية لا تتعارض مع هذه القواعد والمعايير . كما تعرف بأنها " نظام المبادئ الأخلاقية أو قواعد الممارسة التي أصبحت معياراً للسلوك القويم فكل مهنة أخلاقياتها التي تشكلت وتطورت تدريجياً مع الزمن ، إلى أن تم الاعتراف بها وأصبحت معتمدة

الحسن المارودي : إن الأخلاق غرائز كامنة تظهر بالاختيار وتظهر بالاضطرار ، وللنفس أخلاق تحدث منها بالطبع ، ولها أفعال تصدر عنها بالإرادة فهما حزبان لا تنفك النفس منهما أخلاق الذات وأفعال الإرادة ، فأما أفعال الذات فهي من نتائج الفطرة وسميت أخلاقاً لأنها تصير كالحلقة. والإنسان مطبوع على أخلاق قل ما حمد جميعها أو ذم سائرهما ، وإنما الغالب أن بعضهما محمود و بعضهما مذموم وقال أيضاً إن الأخلاق نوعين غريزية طبع عليها الإنسان ومكتسبة تطبع لها . (خلف السكارنة ، 2013 ، ص 101) . مما سبق يتضح أن الأخلاق مفهوم يبحث في الخير الحسن ويتقرب منه كما يبحث في الشر والقبح ويتبعد عنه ومن هنا تدخل العملية الأخلاقية في جميع العلاقات الإنسانية (خلف سكارنة ، 2013 ، ص 101) ويستخلص أن الأخلاق هي شكل من أشكال الوعي الإنساني يقوم على ضبط سلوك الإنسان وتنظيمه في كافة مجالات الحياة الاجتماعية دون استثناء ، في المنزل مع الأسرة في التعامل مع الناس ، في العمل وفي السياسة وفي التعليم (الجامعة) أو في الأمكنة العامة .

1- ماهية أخلاقيات المهنة : تعريف المهنة هي العمل

والعمل يحتاج إلى خبرة . و اصطلاحاً : هو عمل يشغله الفرد بعد أن يتلقى دراسة نظرية كافية وتدريباً عملياً طويلاً في مراكز أو مدارس أو جامعات ، فالمهنة تتطلب مجموعة من المهارات والمعارف النظرية والقواعد والإجراءات التي تتم عن طبيعة العمل في إطارها مثلاً الطب مهنة لها قواعد وأصول تنظم ممارستها وكذلك المحاماة والمحاسبة والهندسة وغيرها ، وقد يشير البعض إلى ممارسة العمل الوظيفي الإداري ، إلى كونه لا يمثل مهنة تخصصية بقدر ما هي أعمال إدارية يمكن ممارستها من قبل مختلف الأفراد وإطارها إعداد معين ومن مختلف المهن ، فالطبيب المدير هو مهني لكن المدير الإداري قد يعتبره البعض غير مهني وهو يمارس وظيفة إدارية المنظمة ، فالوظيفة هي عمل يقوم به شخص في منظمة ما في مجالات العمل الكتابي أو العمل الإداري ، ومع تطور المجتمعات أصبح الحد الفاصل بين المهن والوظائف قليل جداً حيث أن مختلف الوظائف حالياً تمارس بعد إعداد طويل وتجربة كافية ، فالعاملين في مجالات

، وهذه الفضائل التي يتميز بها ، ولن تكتمل أي نظرة إلى المستقبل بدون نظرة في الماضي وخاصة موضوع أخلاقيات المهنة الذي تعود جذوره الى الاف السنين .

1 - الحضارة البابلية : إن اقدم مدونة تاريخية قانونية وجدت منذ أكثر من أربعة آلاف سنة في وادي الرافدين ، وهي مدونة حمورابي ، الذي قال عنها جون سارتون أن قانون حمورابي هو احد المعالم البارزة في التاريخ البشري ، فهذا القانون تضمن 282 مادة اشتملت إرشادات وقواعد للتجار ، وواجبات المهنيين كالبنائين والأطباء وغيرهم وكذا العقوبات المترتبة على عدم قيامهم بهذه الواجبات . (نجم عبود ، 2000 ص 46) . وبذلك يعتبر البابليون أول من اهتم بالأخلاق المهنية للبنائين والأطباء وغيرهم ، وهي المهن المنتشرة آنذاك ، وإن دل ذلك على شيء فإنه يدل على وعي الإنسان منذ القديم بضرورة تقنين الأخلاق المهنية .

2- الحضارة الرومانية : ترجع أصالة الرومان في تفكيرهم الاجتماعي والسياسي إلى الدور الكبير الذي لعبته روما في تطبيق المبادئ القانونية والسياسية والإدارة العامة تطبيقاً عملياً في الشعوب التي أخضعوها ، ولهذا أتصفوا بالصرامة في الخلق ، وقوة العزيمة وخضوع تصرفاتهم لنظام دقيق في ظل القانون . (عبد الحميد ، 2002 ، ص 49) . وقد أقام الرومان أنساقاً من القوانين يستلزم احترامهما ، اعتبرت مقياساً للتنظيم الاجتماعي في العالم الذي عرفوه ، هدف الجميع فيها هو تأدية الواجب مما يؤدي إلى العظمة وسيادة الوطن ، خاضعا لقوانينه ، والتي تحكم تصرفاته في الأسرة والمجتمع والعمل . وقد عزف رجال الفكر والسياسة في روما عن تناول ما هو مثالي ، وما ينبغي أن يكون عليه المجتمع والإنسان كما فعل رجال الفكر اليونانيين ، وإنما اتجهوا الى الملاحظة ووصف أخلاق الرجال ، ودوافعهم وتحليل نفسيا تم في محيط الواقع ، حيث أن الدولة كي يكتب لها البقاء عندهم لا بد أن تلتزم بالأخلاقيات والحقوق المتبادلة والتي تربط بين المواطنين ، وفي ضوء هذا فالدولة مجتمع أخلاقي ، أو جماعة من الأشخاص الذين يمتلكون الدولة وقوانينها ملكية مشتركة ، وهي توحد لتحقيق

أديبا أو قانونيا ، ومن هنا كانت الحاجة إلى وضع أنظمة لممارسة المهن المختلفة وخصوصا العملية مثل : الطب والصيدلة والهندسة والمحاماة والمحاسبة القانونية .. الخ وتتضمن هذه الأنظمة الأسس والواجبات والحقوق والمحظورات التي يجب التقيد بها عند ممارسة عمل مهني محدد . (الكبيسي ، 2012) . وقد يطلق عليها أخلاقيات العمل ، وأخلاقيات الوظيفة ، علما بأن الأخلاقيات المهنية هي جزء من الأخلاق العامة ولكنها تمتاز عنها بالتوجه نحو المهنة . وهي أيضا المبادئ والمعايير التي تعتبر أساسا لسلوك أفراد المهنة المستحب والتي يتعمد زملاء المهنة بالتزامها . (الغالي ، 2008 ، ص 168) . إن أخلاق المهنة تتمثل بسلوك أخلاقي قويم يلتزم فيه شاغل الوظيفة تجاه مختلف الأطراف وضرورة الابتعاد عن السلوك غير الأخلاقي ، أن ما يحدد السلوك الأخلاقي أولا هو مجموعة من القواعد العامة للسلوك والأخلاق في المجتمع مثل العفة والابتعاد عن المجاهرة بالظلم والابتعاد عن الخيانة والنزاهة وتتمثل بالابتعاد عن مواقف الريبة والطمع والجشع والأنانية وتغليب المصلحة الخاصة على المصلحة العامة وكذلك الصيانة وحماية النفس من الحاجة للتدخل للآخرين . (الغالي ، 2008 ، ص 169) . ولكي يأخذ السلوك الأخلاقي في مداه يجب أن يمتلك الموظف شخصية متوازنة إنسانية اجتماعية وأن يتوفر لديه الضمير الأخلاقي والاعتدال في المواقف والسيطرة على الأهواء والميول والقدرة على الرجوع عن الأخطاء ، والتسامح والصفح والاعتذار والتوازن الفكري بمعنى الانصياع إلى صوت العقل و التوجه نحو السلوكيات الصحيحة والابتعاد عن السلوكيات الخاطئة . (الدقس ، 1993) . وبالمقابل فإن شاغل الوظيفة يصبح أكثر عرضة لممارسة السلوك غير الأخلاقي إذا ما وضع تحت هاجس الخوف والقهر والاستبداد والعوز المادي والجنوح العاطفي والجشع الذي يؤدي إلى البغض والحسد والغيرة وفقدان الإحساس بأهمية القيم والوازع الأخلاقي والديني والاجتماعي في العمل . (الغالي ، 169) .

3-التطور التاريخي لأخلاقيات المهنة : دائما ما

يزودنا التاريخ بقدر كبير من المعارف وفي كل مرة نعود فيها اليه

الناس مزايا المعونة المتبادلة والحكم العادل (عبد الحميد ، 2002 ، ص 75). وتستنتج من ذلك أن الرومانيين أصحاب نظرة واسعة لتتجه نحو العالمية ، وفكرة الدولة العظمى فيشقي الإنسان من اجل عظمة هذا الكيان الذي يكون هدفه الأسمى العدالة وتحقيق سعادة الإنسان ، الذي يجب أن يسمو بأخلاقه كلها بدءا من الأسرة والعمل والمجتمع التحقق الأهداف المشتركة للإنسان و دولته .

3- الشرائع السماوية : كان المجتمع قبل نزول الشرائع السماوية في حالة من الفوضى والفساد والظلم ، فلا قانون ولا عدل ولا أمن ولا نظام ، وجاءت الديانات السماوية لعلاج هذا المجتمع ، ووضع حد للفوضى التي تنخر في البناء الاجتماعي ، وتغير الاتجاه نحو الخير ، والقضاء على الفساد الذي كان سائدا منذ بدء التاريخ الفساد النظم الاقتصادية والسياسية والطبقية التي كانت آنذاك ، وسنعرض فيما يلي نظرة الديانات اليهودية ، المسيحية والإسلام للأخلاق وبالتالي الأخلاق المهنية للفرد والمجتمع.

أ - في الشريعة اليهودية : لقد جاءت الشريعة اليهودية للقضاء على الفوضى والفساد الذي كان سائدا قبل ظهورها ، فقد جاءت شريعة موسى عليه السلام شاملة بعض المبادئ التي تعطي للفرد قيمته ، وتدعو الى الاتحاد وحث الناس عليه واعتبرت الاتحاد عماد الحياة الاجتماعية . (عبد الحميد ، 2002 ، ص 75) .

ب - النظر في الإسلام : تطبع العرب في الجاهلية بدافع الفطرة السليمة الى الكثير من الفضائل التي كانوا يتواصون بها ، ويتوارثون ، وتمثلت المثل العليا عند العرب في المروءة ، الرأفة ، الرحمة ، الشجاعة في القتال ، والصبر على الشدائد ، والإصرار على الثأر وحماية الضعيف ، والكرم ، والإيثار ، إلى أن جاء الإسلام فغير حياتهم وغير حياة البشرية . وتتميز الأخلاق الإسلامية عن الأخلاق التي تبنتها الفلسفات المختلفة ، فالإسلام له نظامه الأخلاقي وفضائله الخاصة عن الأخلاق الفلسفية ، فغاية الأخلاق في الإسلام ليست اللذة او السعادة ، بل السعادة الأخروية من خلال المنفعة العامة الدنيوية التي تصون الروح والجسد فأخلاق المسلمين تابعة من القرآن والسنة

والإجماع والقياس ، وقد راعى رسول الله صلى الله عليه وسلم الآداب فقد كان مثالا اعلي لها ، وعمل على تأديب أمته بها وقد أثنى الله تعالى في قوله : " وإنك لعلی خلق عظيم " سورة القلم ، الآية 4 ، والأخلاق عند المسلمين عدل ، فهي المواكبة للطبيعة الإنسانية ، ففي قوله تعالى : " وكذلك جعلناهم وسطا لتكونوا شهداء على الناس " سورة البقرة الآية 143 .

4- مبادئ اخلاقيات المهنة ومصادرها : تنحصر الصفات والمبادئ الأخلاقية للمهنة التي يجب على الموظف التحلي بها في خمس عناصر كالآتي : (هلاي ، 2006) .

1- الطهارة والقدسية: عن طريق حسن السيرة والسلوك وجودة الأداء.

2 - الاستقامة: وما تقتضيه من المشورة والوفاء والصدق.

3- التعاون: وما ستلزمه من تعميق معاني الأخوة والاحترام والصبر .

4- الأمانة : وما تشتمله من علم إفشاء الأسرار الخاصة بالعمل والاستغلال والكذب .

5- المحبة: وما تشمله من معاني الود والإحسان والإيثار. وتهتم أخلاقيات المهنة بكيفية التصرف اللائق أثناء ممارسة الأنشطة المهنية المختلفة كما تعبر عن ضرورة أداء الموظف لمهامه في كل وقت وفق قانون الدولة الإقليم ، المجتمع ، والمنظمة التي يشتغل فيها. فأخلاقيات المهنة عبارة عن ثقافة مستمدة من قيم الفرد تدفعه لأن يكون مسؤولا عن العمل الذي يقوم به ، وقد تم تحديد مجموعة من الخطوات يمر فيها الموظف حتى يصل إلى المستوى المقبول من أخلاقيات المهنة كما يراه (جوهرة و فوزية 2012) وهي :

1 - الإنضباط : بحيث أن الغياب والتأخر يعد من أهم العوامل المؤثرة على الأداء السلبي للموظف ، ويمكن للموظف الوصول إلى أعلى درجات الإنضباط 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 : فالمشرف يتوقع من الموظفين

التعاون مع بعض لتحقيق أهداف العمل لذلك يجب على الموظف أن يحسن علاقته بالمنظمة ، بالوظيفة ، وبزملاء العمل ومن بين الصفات التي يجب أن تتوفر في الموظف :
الولاء ، الصدق ، الثقة المتبادلة ، التبادل والتعاون في إنجاز المهام ، الأمانة ، المسؤولية .

3- فرق العمل : بحيث تضمن فرق العمل إنجاز

المهام بكفاءة فعالية أكثر ، تحقيق أهداف المنظمة وأهداف الموظف من خلال كسبه المعارف ومهارات جديدة ، لذلك على الموظف احترام أعضاء فريق العمل ، الالتزام بفعالية ضمن عمل الفريق ، روح التضحية ، فتح فرص التعلم وإعطاء مجال للآخرين للتعلم ، التوجه نحو المستهلك وتحقيق أهداف المنظمة ، التحلي بالسلوكيات الإيجابية في علاقته مع أعضاء فريق العمل ، والثقة في الآخرين .

4- المظهر : بحيث أن مظهر الموظف يعطي صورة

واضحة عن التزامه واحترامه لوظيفة ، للمنظمة ، لزملائه الموظفين ، للجهات العليا ، للمستهلكين ،

5- المواقف فيجب على الموظف أن تكون له

مواقف ايجابية 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 : اذ 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 لفظيا أو غير لفظي بحيث يظهر ثقافة الاحترام والشعور بالآخرين .

9- التعاون: من خلال علاقات عمل جيدة تعتمد

على فعالية إدارة تصادم الأدوار والحل الجماعي لمشكلات العمل .

10- الاحترام : فلا يمكن أداء أي عمل مع الآخرين

إذا لم يدرك الموظف سياسات احترامه لمن هو أعلى أو أقل منه

في المستوى الوظيفي . انه للتركيز على أخلاقيات العمل يقتضي أن يوضع لكل مهنة أخلاقيات تحكمها وتضبط مسيرة العاملين فيها سواء كان هذا العمل ميدانيا أو حرفيا أو مكتبيا أو إداريا أو إعلاميا ، أو تطوعيا ، وذلك ليقوم كل عامل وموظف ومسئول بدوره المطلوب منه على أحسن وجه وأمثل طريق ، شريطة أن ترتبط هذه الأخلاقيات بأمرين : الأول : المفهوم الشامل للأخلاق ؛ حتى لا يصبح العامل في حالة انفصام أخلاقي فيعيش في عمله بخلق معين يرى أن فيه تحقيقا لمصلحته ويعيش خارج عمله بخلق آخر مخالف لما هو عليه في عمله . الثاني : ربط الأخلاق بمبدأ الثواب والعقاب الأخروي حتى لا تتحول أخلاقيات العمل إلى مجرد تصرفات نفعية. (الغامدي ، 2010).

5- مصادر أخلاقية المهنة : هناك مجموعة من

المصادر التي تعتبر الأساس الذي تنطلق منه أخلاقيات المهن كافة في بلورة أخلاقياتها والتي تعكس واقع المجتمع في شتى ميادينه، ويرى الباحثون أن هناك خمسة مصادر الأخلاقيات المهنة وهي :

1 - المصدر الديني : يمثل هذا المصدر في المجتمع

الإسلامي ، أهم مصادر أخلاقيات المهنة ، اذ انه يوفر لأخلاقيات المهنة خلق الرقابة الذاتية للفرد ، فالمهني يمكن أن يتهرب من الرقابة السياسية أو الاجتماعية أو القانونية لكنه لا يستطيع أن يتهرب من رقابة الله سبحانه وتعالى . ويشتمل هذا المصدر على المبادئ والتنظيمات التي تحقق سعادة الإنسان والمجتمع في كل المجالات ، وعلى القواعد العامة الصالحة لهداية الناس ، وتنظيم حياتهم في كل زمان ومكان ، ويشتمل أيضا على القوانين الوضعية ، وهي الأوامر والنواهي التي وضعها البشر أنفسهم ، لتنظيم حياتهم بالمحافظة على حقوق الناس ، وتحديد واجباتهم لنشر العدالة والمساواة بينهم ، لذلك تعد التشريعات والقوانين والأنظمة المعمول بها مصدرا من المصادر الأخلاقية ويقصد بالتشريعات دستور الدولة والقوانين كافة المنبثقة منه، المدنية واللوائح والتعليمات الأخرى على أنواعها المختلفة. (البشري ، 2006) .

غاية له ، يتعين عليه الإيمان بالحرية والشفافية والديمقراطية والمسالة ، ومن هنا فإن النظام السياسي الذي يفتقر الى الرقابة القضائية ، والإدارية والشعبية ويميل نحو الاستبداد والظلم ، فيؤدي إلى تغذية السلوك اللا خلقي على مستوى الأفراد عامة ومستوى أفراد المهنة بخاصة .

5- المصدر الإداري التنظيمي: تعد القوانين والتشريعات والأنظمة من المصادر التي تتحكم في تسيير الإدارة في المنظمات ، ويقصد به البيئة التنظيمية التي يعمل فيها الفرد بكل ما فيها من قوانين ولوائح وأنظمة وقيم وتقاليده ، ومثل تحدد سلوك العاملين فيها ، وتوجه مساهمهم ومما يؤثر في قيم الفرد والتزاماته وأسلوب عمله الذي تنطبق فيه مبادئ الإدارة داخل التنظيم ، وأنماط تقسيم العمل ونظم الاستراحة والمكافأة ، وأشكال الرقابة والعقاب ، وإننا يجب أن ندرك أيضا أن هناك تفاعلا خصباً بين البيئة التنظيمية والبيئة الاجتماعية العامة ، فاللوائح والقوانين المطبقة في المؤسسة تستمد في العادة أو تتأثر على الأقل بالقوانين النافذة في البلاد ، وأنماط القيم والسلوك السائد في المؤسسة وهي عينة ممثلة لأنماط القيم والسلوك الشائعة في المجتمع . (بني خالد ، 2007) . ويتضح مما سبق أن البيئة الإدارية النموذجية التي تحدد أساليب العمل وإجراءاته ومستوياته وتوفر قيادة إدارية كفؤة على جميع المستويات ، لابد أن تؤمن بالديمقراطية والعدالة والمساواة والحوار المباشر كما تضمن الحقوق لأصحابها ، وتشجع على الالتزام بالواجبات وأدائها بدقة وسرعة وأمانة .

المحور الثاني: ماهية تحسين الأداء و علاقته بأخلاقيات المهنة:

أ_ مفهومه : يرتبط مفهوم الأداء بكل من سلوك الفرد والمنظمة ويحتل مكانة خاصة داخل اية منظمة باعتباره الناتج النهائي لمحصلة جميع الأنشطة بها وذلك على مستوى الفرد والمنظمة والدولة ، وقد تعددت تعريفات الباحثين للأداء ، حيث عرف (اندرود) الأداء بأنه : " تفاعل السلوك الموظف وان ذلك السلوك يتحدد بتفاعل جهده وقدرته " . (جابر ، 1416 هـ ، ص 24) . **ب المفهوم اللغوي :** الأداء لغة

2- المصدر الاجتماعي : أن لكل مجتمع ثقافته الخاصة به ، التي تنظم حركته وتحدد قيمته ومعتقداته وعلاقاته وولاء انتماء أفراد ، ومن المعروف أن اهم ما يكون ثقافة المجتمع الجوانب الاجتماعية المتمثلة القيم ، والمعتقدات والعادات ونمط العيش وممارسات الحياة الاجتماعية ، وقد يحمل المهنيون إلى أي مؤسسة يعملون فيها عادات المجتمع الأكبر الذي يعيشون فيه ، وتقاليده وأعرافه ، سواء كانت هذه العادات والتقاليد أمراضا اجتماعية أم قيما وتقاليده ايجابية فالمجتمع الذي يتمسك أفراد بمصالحهم الضيقة ، فإن ذلك يؤثر في السلوك المهني ، فينقل هذه الأنماط من السلوك إلى مؤسسة العمل .

3- المصدر الاقتصادي: تتحكم الظروف الاقتصادية السائدة في المجتمع في جميع أفراد ومن بينهم المهنيون والإداريون، إذا أن الظروف الاقتصادية الصعبة تدفع بأفراد المجتمع غالبا إلى أنماط من السلوك بعيدة عن المعايير الخلقية . فإذا كان الشخص يعيش في وضع اقتصادي مريح ويمكنه العيش بكرامة مع أفراد أسرته فإنه من السهل أن تتوقع منه أخلاقيات رفيعة والتزاما أكيدا ، أما إذا كان وضعه الاقتصادي لا يمكنه من الوفاء بالتزاماته المتعددة تجاه أسرته ومجتمعه ، فيتوقع منه الانحراف والغش والارتشاء واستغلال الوظيفة ، ولعل أهمية البعد الاقتصادي قد تتضاعف بشكل كبير في الوقت الحاضر ، اذ تطرح التكنولوجيا في كل يوم الكثير من المغريات ، وإذ تسود النزعة الاستهلاكية بين الناس (بني خالد ، 2007) .

- المصدر السياسي : ويقصد به نمط النظام السياسي الذي يسير المجتمع ، وانعكاس توجهات هذا النظام على أفراد ، فإذا كان النظام السياسي يؤمن بالتعددية ، والمشاركة والحوار واحترام الرأي ، فإنه سوف يتأثر ايجابيا في قيم الأفراد وقناعاتهم المهنية ، وإذا كان النظام ديكتاتوريا فاسدا لا يتورع عن النهب ، ويشجع القيم البالية ، فإن تأثيره سلبى في توجهات الأفراد في كل مؤسسة (بني خالد ، 2007) .

وحين يقوم المهني بأداء واجباته في ظل أوضاع سياسية قائمة ، فإن سلوكه يتأثر بطبيعة هذه الأوضاع وخصائصها ، فالنظام السياسي الذي يتخذ من الصالح العام

ومن خلال هذا التعريف الذي أبرز بوجه جلي أن الدافع هو عامل داخل لا يمكن ملاحظته ولا قياسه ، وهذا ما جعله محل اختلاف خبراء الإدارة (أو المختصين في الإدارة في تحديد مفهومه ودرجة تأثيره على أداء الفرد.

2- القدرة : تشير القدرة إلى ما يستطيع أن ينجزه الفرد بالفعل من الأعمال ، فهي مرتبطة أيضا بالسرعة والدقة في الأداء وليس هناك فرق في هذا الاستعمال بين القدرات القشرية .

3 - الإدراك : يعرف عامة على أنه عملية ذهنية ومعرفية يمكننا من فهم و تفسير ما يحيط بنا ومن هنا فالفرد في المنظمة يخضع للعديد من المؤثرات تنتهي بتكوين تفسيرات معينة لكيفية أداء عمله . (الصيرفي ، 2005 ، ص 127) .

عناصر الأداء الوظيفي : للأداء عناصر ومكونات أساسية بدونها لا يمكن التحدث عن وجود أداء فعال ، وذلك يعود لأهميتها في قياس وتحديد الأداء للعاملين في المنظمات ، وقد اتجه الباحثون للتعرف على عناصر ومكونات الأداء من أجل الخروج بمزيد من المساهمات لدعم وتنمية فاعلية الأداء الوظيفي للعاملين ، ومن هذه المساهمات ما ذكره (درة) وذلك بالإشارة إلى عناصر الأداء التالية :

1 - كفايات الموظف : وهي تعني ما الذي يضيفه الموظف من معلومات ومهارات واتجاهات وقيم ، وهي تمثل خصائصه الأساسية التي تنتج أداء فعالا يقوم به ذلك الموظف .

2- متطلبات العمل (الوظيفية) : وتشمل المسؤوليات أو الأدوار والمهارات والخبرات التي يتطلبها عمل من الأعمال أو وظيفة من الوظائف

3 - بيئة التنظيم ، وتتضمن العوامل الداخلية التي تؤثر في الأداء الفعال التنظيم وهيكله وأهدافه وموارده ومركزه الإستراتيجي والإجراءات المستخدمة والعوامل الخارجية مثل العوامل الاقتصادية والاجتماعية والتكنولوجية والحضارية والسياسية والقانونية .

يقابل الكلمة اللاتينية **performrare** التي تعني إعطاء كلية الشكل لشيء ما والتي اشتقت منها الكلمة الإنجليزية **performance** التي تعني انجاز العمل او الكيفية التي يبلغ بها التنظيم أهدافه ، أما قاموس واللغة الفرنسية الشهير **larousse** فقد اعتبر كلمة الأداء **performance** كلمة انجليزية مشتقة من الفرنسية القديمة **parformnt** والذي يعني أتم أو أنجز وأدى **acomplir** . (بلوم ، 2005 ، ص 16) . (**larousse** ، 2001 ، p766) **المفهوم الاصطلاحي :** لقد وردت الكثير من التعاريف للأداء يمكن سرد أهمها في ما يأتي يشير الأداء الى : درجة تحقيق وإتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد ، وهو يعكس الكيفية التي يحقق أو يشبع بها الفرد متطلبات الوظيفة . (حسن ، 2000 ، ص 215) . ويشير الأداء إلى : تأدية عمل أو القيام بمهمة ، أو انجاز نشاط ، ومن ثمة فالأداء من الناحية الإدارية هو القيام بأعباء وظيفية من المسؤوليات والواجبات من قبل الموظف الكفاء المدرب ، (بوحينة ، 2006 ، ص 94) .

يمكن تعريف الأداء بأنه : انجاز الأعمال كما يجب أن تنجز وهذا ينسجم مع اتجاه بعض الباحثين في التركيز على إسهامات الفرد في تحقيق أهداف المنظمة من خلال درجة تحقيق الأداء الوظيفي و إتمام مهام وظيفته حيث يعبر الأداء عن السلوك الذي تقاس به قدرة الفرد على الإسهام في تحقيق أهداف المنظمة . (شنوفي ، 2005 ، ص 17) .

ب محددات الأداء : تسعى كل مؤسسة إلى زيادة إنتاجها وذلك من خلال توفير الأجواء الملائمة والمناسبة التي تجعل العامل او الموظف أحسن أداء عمله وأداء الأفراد يمكن تحديده في ثلاثة عوامل رئيسية وهي الدافع ، القدرات ، والإدراك ويمكن صياغته في المعادلة التالية : **الأداء = الدافع + القدرات + الإدراك** . ومن أجل فهم هذه المعادلة سيتم التطرق إلى كل عامل على حدا :

1- الدافع : يعرف على أنه : " القوة الحقيقية التي تجعل الإنسان يقوم بنشاط أو بآخر ويتابع القيام بهذا النشاط " . (رضا قجة ، 2003 ص 60_ 61) .

1 - بالنسبة لنواتج الأداء ، وهي كمية الأداء وجودة الأداء .

2- بالنسبة لمعايير سلوك الأداء وهي : معالجة شكاوي العملاء وإدارة الاجتماعات ، كتابة التقارير ، المواظبة على العمل ، قيادة المرؤوسين .

3 - بالنسبة لمعايير الصفات الشخصية والمتمثلة في : المبادرة ، الانتباه ، دافعية العمل ، التزام الانفعالي . (أحمد ماهر ، 2006 ، ص 410_416) .

ولهذا لابد من وضع معايير قبل وضع نموذج التقييم، ويتم استعمال المعايير والتي لها علاقة بالإنتاج بما يحقق للموظف أرقاماً معينة كالمكالمات التي يتم الرد عليها ، أو عدد العملاء الذي يتم خدمتهم الخ

ج أسس تقييم الأداء: هناك مجموعة من الأسس العامة التي يجب اعتمادها في تقييم الأداء هي :

1_تحديد الأهداف : أن الغاية الأساسية لأي مؤسسة هي تحقيق هدف رئيسي وجملة من الأهداف الثانوية الأخرى ، ولما كانت إحدى وظائف تقييم الأداء التعرف على إمكانيات تحديد تلك الأهداف التي يفترض أن تكون محدودة وواضحة لكافة العاملين بالمؤسسة ، فإن الاعتماد على المؤشرات العلمية والعملية في دقة تلك الأهداف أمر مهم . (عقيل جاسم ، 1999) .

2-تحديد الخطط التفصيلية لإنجاز الفعاليات التي تمارسها المؤسسة: إن استمرارية العملية الإنتاجية بالصورة المطلوبة يتطلب وضع خطط تفصيلية لكل مجال من مجالات الوحدة الإنتاجية ، وبيان الموارد والطاقات البشرية وبأقل تكلفة ممكنة ، إضافة لمرونتها لإجراء التعديلات عليها عند الضرورة .

3- تحديد المراكز المسؤولة من الأركان الأساسية الهامة لتقييم أداء أي مؤسسة اقتصادية إن تتواجد فيها معالم واضحة ومحددة لتفويض السلطات وتحديد المسؤوليات . ولما كانت عملية تقييم الأداء لا تقتصر على معرفة مدى تحقيق المؤسسة لأهدافها بل يتعدى ذلك إلى تفسير الانحرافات وتحليلها وتشخيص أساسها ومن ثم ردها إلى الجهات المعنية لها ، مما يستدعي تقسيم المؤسسة إلى مراكز مسؤولية لكي يتم ربط

4 - محددات ومعايير الأداء الوظيفي : يتطلب تحديد مستوى الأداء الفردي معرفة عوامل التي تحدد هذا المستوى والتفاعل بينهما ، ونظراً لتعدد هذه العوامل وصعوبة معرفة درجة تأثير كل منها على الأداء ، واختلاف نتائج الدراسات السابقة التي تناولت هذا الموضوع ، فإن الباحثين يواجهون عدة صعوبات في تحديد العوامل المؤثرة على الأداء ومدى التفاعل بينهما (مصطفى ، 2018 ، ص 81) .

ماهية تقييم الأداء وعناصره وأأسسه :

أ- مفهوم تقييم الأداء: يقصد بتقييم الأداء للعاملين قياس مدى قيام العاملين بالوظائف المسندة إليهم وتحقيقهم للأهداف المطلوبة منهم ومدى تقدمهم في العمل وقدرتهم على الاستفادة من فرص الترقى وزيادة الأجور. (عبد الناصر ، 2004 ، ص 3) . ويعرف أيضاً : انه نظام رسمي لقي أنه يتم تأثير خصائص الفرد الأدائية و السلوكية ومحاولة التعرف على احتمالية تكرار نفس الأداء والسلوك في المستقبل للإفادة الفرد والمؤسسة والمجتمع . (عبد الناصر ، 2004 ، ص 14) ويعرف أيضاً : إصدار حكم لفرض ما ، ويستخدم المعايير التقييم مدى دقة وفعالية الأشياء . (علاء نجد ، 2016) . ويعرف تقييم الأداء أيضاً : دراسة وتحليل أداء العاملين لعملهم او ملاحظة سلوكهم وتصرفاتهم أثناء العمل وذلك للحكم على مدى نجاحهم ومستوى كفاءتهم بأعمالهم الحالية وأيضاً الحكم على إمكانيات النمو والتقدم للفرد في المستقبل وتحمله المسؤوليات أكبر أو ترقيته لوظيفة أخرى . (صلاح الدين ، 2002 ، ص 257)

ب- عناصر نظام تقييم الأداء : تتمثل خطوات الممارسة التطبيقية السليمة لتقييم الأداء في المنظمات انطلاقاً من تحديد الغرض منه لأن ذلك يحدد عناصر أخرى من هذا النظام ويؤثر فيها لينقل الأمر لتحديد المسؤول عن عملية التقييم وكم مرة تجري والتي يؤدي إلى خطوات أكثر أهمية في تحديد المعايير ، والتي يتم على أساسها التقييم واستخدام إدارة الموارد البشرية لنتائج التقييم في الوظائف الإدارية . وفيما يلي المعايير الممكن استخدامها في هذه العملية والمتمثلة في:

• تشجيع الابتكار والقدرات الخلاقة وزيادة الاعتماد على النظم الحديثة لتقييم الأداء (راوية محمد ، 1999 ، ص 355)

دور أخلاقيات المهنة في ترقية الأداء الوظيفي : يعتبر موضوع أخلاقيات المهنة محل اهتمام الكثير من الدول والمؤسسات باختلاف أنواعها التي تسعى إلى تنمية السلوك المهني لدى عاملها ، لهذا فإن هذا الفصل يبين دور أخلاقيات المهنة في تحسين الأداء الوظيفي عن طريق عدة وسائل منها تعزيز الثقافة الإيجابية للمنظمة وبعض آثار الالتزام بها ووضعنا نموذج عالمي ذو أداء فعال إثر تطبيقها للأخلاقيات المهنية وكانت عاملاً ومن عوامل نجاحها. و بين الوظائف التي تؤديها الالتزام بأخلاقيات المهنة ما يلي:

تعزيز من الثقافة الإيجابية للمنظمة : إن الثابت المعروف هو تعزيز أخلاقيات المهنة في الوظيفة وجعلها كقاعدة قانونية يلتزم بها الموظف والذي من الواجب عليه تأديتها بدقة وأمانة وسرعة ونزاهة ، بمعنى إضفاء طابع قانوني على هذه الأخلاقيات ليتوجب الالتزام والتقيّد بها في الوظيفة وتصبح مسؤولية الموظف كقاعدة قانونية (عثمان سلمان ، 2014 ، ص 52_54) .

لأن الوظيفة هي مجموعة من المهام والواجبات بغية تحقيق الأهداف المنشود منها ، الذاتي تلك المهام والواجبات بصياغات ذات بعد أخلاقي تفصح عنها بأنياها القانونية ، فالأخلاق التي رسخت في نطاق الوظيفة ونصت عليها التشريعات والتي جاءت بأسلوب مدلوله أخلاقي وفقاً لما صيغ في لغة الأخلاق من أجل توجيه سلوكيات الموظف على أسلوب معين ، كل هذا يدل على أخلاقيات المنظمة والتي عرفت تجسيد للمبادئ الأخلاقية ، وبالتالي يؤدي ذلك إلى تطوير وتحسين السلوك الوظيفي إلى الإيجاب للمنظمة والمؤسسة وتميز بين ما هو صحيح وخطأ ومفيد وغير مفيد للفرد والمنظمة .

الدفع بالأداء الوظيفي : أصبحت أخلاقيات المهنة تضفر بالاهتمام الأكبر وتحاول الدول والمؤسسات باختلاف أنواعها تنمية وتطوير السلوك المهني لدى العاملين ، نظراً للدور

الانحرافات بالمركز الذي اخفق في إنجازها بالمستوى المطلوب والكفاءة منها ومن ثم مساهمة تلك المراكز في وضع الحلول العلمية الناجحة للتغلب عليها أو الحد منها .

4- تحديد معايير الأداء الاقتصادي : أن عملية تحديد المعايير تعتبر من الخطوات الأساسية في عملية التقييم ، ولكن تعدد هذه المعايير أصبح يمثل مشكلة في الوقت الحالي ، حيث أصبحت هناك استحالة تطبيقية في استخدام كافة المعايير ، فهناك عدة أمور تؤخذ بعين الاعتبار عند اختيار المعايير ، مثل وجوب تحديد ماهية المعايير المختارة ، ومن ثم اختيار المعايير المناسبة لدراسة كفاءة الأداء الاقتصادي ، حيث تختلف المعايير المناسبة لدراسة كفاءة الأداء الاقتصادي ، حيث تختلف المعايير من مؤسسة الأخرى حسب العملية التي تؤديها ، واختلاف الأهداف حسب الفترات .

5- وجود جهاز مناسب للقيام بتقييم الأداء : عملية تقييم تستلزم وجود جهاز مناسب للرقابة يختص بمتابعة ومراقبة التنفيذ الفعلي لنشاط الوحدة من كل جوانبها ويسجل نتائج التنفيذ . ونظراً للصلة الوثيقة بين فاعلية الرقابة ومدى دقة وصحة بيانات ، فإن تطوير أجهزة الاتصال في المشروع يعتبر ضرورياً بغية الدقة في المعلومات . و من بين المراحل الأساسية لتقييم الأداء :

- التعرف على البرامج (خطة التنفيذ) .
- التعرف على مقاييس الأداء ومعاييرها
- قياس الأداء الفعلي (النتائج ومقارنتها بالأداء المخطط .
- تحديد الانحرافات والاختلافات والفروقات مع تحديد مراكز المسؤولية .
- اتخاذ الإجراءات اللازمة للحفاظ على الأهداف المخططة هناك بعض الاعتبارات التي يمكن أن تساعد المؤسسة على اختيار وسيلة التقييم الفعالة ومنها :
- التركيز على دعم الإيجابيات وتقديم معلومات مرتدة على الأداء تكون مرتبطة بالواقع الفعلي

الذي تلعبه الأخلاق في الممارسة المهنية وتحسين الأداء الوظيفي وأصبحت الكفاءة للأداء الوظيفية ، وكذلك من أجل التقليل من الظواهر السلبية للوصول الى بناء تام وناجح للمؤسسات وجعلها فعالة تحظى باحترام الموظفين وذلك من خلال وضع منظومة تمكنها من تحقيق مجتمع ضد كل السلوكيات اللا أخلاقية والسلبية وتوفير الآليات الفعالة لمعالجة آثاره . (عثمان سلمان ، 2014 ، ص 56 - 59) . لكن بالرغم من الأهمية الكبيرة للقواعد الأخلاقية التي تسود العمل المهني والوظيفي قد ينشأ تنازع وتخالف في القواعد الأخلاقية والعمل الإداري يلجأ الموظف إلى مخالفة الأخلاق الوظيفية والتمرد عليها . وتتخذ السلوكيات المخالفة للأخلاقيات الوظيفية والمبادئ أتماطا عديدة ومختلفة من السلوك الذي يصدر من الموظف وخاصة أصحاب المناصب الإدارية في المسؤولية والقيادة . وبعد الخروج عن هذه الأخلاقيات بما ينطوي على سوء استعمال الوظيفة والاهتمام بالمصالح الشخصية والخروج عن القانون والنظام الخاص بالعمل ، وعدم الالتزام بها واستغلال غيابهما من أجل تحقيق المنافع الخاصة للموظف أو فئة معينة بمعنى قيام الموظف بطرق غير مشروعة وغير قانونية للمهام والواجبات العملية من أجل تحقيق مكاسب شخصية ، ومنها الانحرافات السلوكية والانحرافات المالية ، التنظيمية ، الإدارية الجزائية كالاختلاس والاحتيال والتزوير والرشوة والإضرار بالمال العام الذي هو حق عام . (عثمان سلمان ، 2014 ، ص 256_258) .

آثار الالتزام بأخلاقيات المهنة في تحسين مستوى

أداء الاستاذ الجامعي :

تساهم الوظيفة العمومية في تقديم خدمات للمجتمع وللموظف الذي هو جزء منه وكل ما يصدر عنه من سلوكيات سواء أكانت ترتبط بمدى التزامه بواجباته المهنية أو بسلوكه الشخصي كفرد داخل المنظمة ينعكس ذلك على أدائه للمهام والواجبات الموكلة إليه بحكم القانون.

الأخلاقيات المهنية عند الأستاذ الجامعي :

يعرفه " محمد صالح ربيع العجيلي " الأستاذ الجامعي بأنه : " المفكر وصانع القرار وصاحب الرأس الحر الذي يشقى بعقله لينير طريق الآخرين ، فهو قاري المستقبل والمعبر عن هموم المجتمع وتطلعات الأجيال ، المثقف العضوي الملتزم بالموضوعية ، هو الفيلسوف والمؤرخ الأكاديمي اللغوي والاقتصادي ورجل القانون والعالم داخل أروقة الجامعة وفي خارجها ضمن صفوف المجتمع ، فهذه المواصفات الأكاديمية جعلته يسعى في البحث عن الحقيقة وبجهد في سبيل إثبات الذات مؤمنا برسالة التربية والتعليم . (ربيع العجيلي ، 2013 ، ص 91_92) . " ويعرفه الباحث " احمد حسين الصغير " على انه : مدرس في المقام الأول ، وانه المعلم العالم ، ذو المعرفة العلمية الواسعة والفكر المستنير الذي يتمتع بقدر كبير من الاحترام والتقدير في الوسط الجامعي ، وفي المحيط الاجتماعي . (حسين الصغير ، 2005 ، ص 24) . وجاء تعريف الأستاذ الجامعي حسب القانون الخاص به في الجريدة الرسمية على أن الأساتذة الباحثون هم الذين يكونون في وضعية الخدمة لدى المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي و المهني والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري ، التي تضمن مهمة الخدمة العمومية في مؤسسات التعليم العالي ، وبالتالي يتعين عليهم كما جاء في المادة 4 من القانون السابق الذكر مايلي : (أنظر الملحق التاسع ، ص 291) .

1- إعطاء تدريس نوعي ومحيط ومربط بتطورات

العلم والمعرفة والتكنولوجيا والطرق التعليمية والبيداغوجية ومطابقا للمقاييس الأدبية والمهنية .

2- المشاركة في إعداد المعارف وضمان نقلها في

مجال التكوين الأولي والمتواصل والقيام بنشاطات البحث التكويني للقيام بتنمية كفاءاتهم وقدراتهم للقيام بوظيفة أستاذ باحث . و أخلاقيات مهنة الأستاذ الجامعي كما عرفها " الكبيسي وآخرون " هي : مجموعة من معايير السلوك الرسمية وغير الرسمية التي يستخدمها الأستاذ والعالمون كمرجع يرشد سلوكهم أثناء أداء وظائفهم ، ومن غير المعقول أن ينصف الشخص او المنظمة أو المؤسسة عن أخلاقها . (الكبيسي وآخرون ، 2012 ، ص 42) . أن أخلاقيات المهنة تتجلى

بالأساس في تأسيس علاقات إيجابية مع المهنة والطلبة وممارسة الفعل التربوي في ظل مجموعة من الضوابط والسلوك والمواقف المرتبطة بخصوص التربية والتعليم ، ويقتضي هذا المفهوم الوعي بأهمية العلاقات ، والاتجاهات في أبعادها المختلفة والمعرفة بالذات وفق ما تستوجبه المرجعية المهنية ، لهذا فالأساس حسب أخلاقيات المهنة هو تكوين منظومة من قيم تحكم علاقات الأستاذ ومع الآخرين ويتمثل الهدف من دعم أخلاقيات نساء ورجال التعليم في تعزيز وترسيخ قيم المواطنة والديمقراطية ، وقيم حقوق الإنسان ، فضلا عن توعية هيئة التدريس بأبعاد الرسالة التربوية والتعليمية تجاه الفرد والمجتمع بغية استظهار سلوك أخلاقي ينهض فيه الضمير المهني بدور فعال وإيجابي (الكبيسي ، وآخرون ، 2012 ، ص 22) . وأضاف الباحث " محمد عبد الحليم : أن مهنة التعليم لها دستورها الأخلاقي الذي ينبع من الإطار الأخلاقي العام في المجتمع ، ويتضمن المسؤوليات الأخلاقية التي تقوم عليها ممارسة المهنة ، والمفروض إن يرتبط به جميع المدرسين ويتمسكون به ويطبّقون قيمه ومبادئه على جميع أنواع سلوكهم ، فالأستاذ لابد أن يكون على وعي وبصيرة بقيمه وقيم المجتمع ، أو لم يكن على وعي بها . (محمد عبد الحليم ، 1995 ، ص 114) .

دور اخلاقيات المهنة في تحسين الأداء الوظيفي

الأستاذ الجامعي :

من الأخلاق التي يجب أن يتحلّى بها الأستاذ الجامعي التأكد من إتقان المادة التي يراد منه تدريسها أو يؤهل نفسه فيها قبل أن يقبل تدريسها . التحضير الجيد لمادته مع الإحاطة الوافية بمستجداتها ومستحدثاتها ليكون متمكنا من المادة . الالتزام بمعايير متطلبات الجودة في تحديد المستوى العلمي للمادة التي يقوم بتدريسها ، فلا تكون أعلى مما هو مطلوب فتخلق صعوبات غير مبررة ، أو تكون أسهل مما هو مطلوب فتؤثر سلبيا على عملية التعلم اللاحقة ، وعلى مستوى الخريج ، وعلى مستوى أداء المهن في المجتمع في نهاية الأمر . الالتزام بخلق الفرص لأنه يحقق لطلابه أعلى مستوى من الإنجاز تسمح به قدراتهم. أن يعلن لطلابه إطار المقرر وأهدافه ومحتوياته

وأساليب تقيمه ومراجعة وارتباطه ببرامج الدراسة ككل ، ويقبل مناقشة الطلاب في كل هذا. أن يلتزم باستخدام وقت التدريس استخداما جيدا وبما يحقق مصلحة الطلاب والجامعة والمجتمع أن ينمي في الطالب قدرات التفكير المنطقي ، ويتقبل توصله إلى نتائج مستقلة بناء على هذا التفكير أن يحترم قدرة الطالب على التفكير ، وأن يشجعه على التفكير المستقل ، ويحترم رأيه المبني على أساليب محددة . ان يسمح بالمناقشة والاعتراض وفق أصول الحوار البناء وتبعا لأداب الحديث المتعارف عليها ، وبما يهيئ فرصا أفضل للتعلم . أن يتقن مهارة التدريس ، وأن يستخدم الطرق والوسائل التي تساعد في إتقان التدريس وجعله مشوقا وممتعا ومفيدا في نفس الوقت. أن يؤدي عمله بأمانة وإخلاص ، حرصا على النمو المعرفي والخلقي لطلابه وأعوانه . أن يتابع أداء طلابه إلى أقصى مدى ممكن ، وأن يتيح نتائج المتابعة لطلابه ولذوي الشأن للتصرف بناء عليها . أن يكون نموذجا للقيم الديمقراطية في حرية الفكر وحرية الرأي وحرية التعبير والمساواة ، وان يسعى لتنمية هذه القيم في طلابه . أن يوجه طلابه التوجيه السليم بشأن مصادر المعرفة وأوعية المعلومات ومراجع الدراسة . أن يراعي كلما كان ذلك ممكنا نقل عبء متزايد من مسؤولية التعلم الى الطالب من خلال إتباع أساليب التدريس المناسبة. (الكبيسي ، وآخرون ، 2012 ، ص 48_49) . أن يمتنع عن إعطاء الدروس الخصوصية تحت أي مسمى بأجر أو لا . هناك معوقات تتصل بالأستاذ الجامعي ذاته ، وأخرى بمهنة التدريس و طرائق تدريسها كما يراها الباحث الدغيسي احمد محمد على النحو التالي :

1- ضعف التأهيل والإعداد المتكامل في مرحلتي

الماجستير والدكتوراه على وجه الخصوص ، حيث الحصول عليها ، لدى البعض بان الثمن هو المقصود

2- تشكل اعتقاد عامي خاطئ مفاده أن الحصول

على الشهادة العليا (الدكتوراة) يمثل قمة المعرفة ، ونهاية المطاف في سلم التعلم والبحث ، دون إدراك حقيقة أن المعرفة نامية متحركة متجددة.

المنظمات وخير دليل تسابق المنظمات على إصدار اللوائح والمدونات الأخلاقية للقضاء على مختلف السلوكيات التي تؤثر على سمعتها. ولقد تطرقنا في هذا البحث إلى أخلاقيات مهنة الأستاذ الجامعي ومبادئها ، لما لها أهمية كبيرة ، فالأخلاق هي مفتاح تطور ونجاح المجتمع ، وذكر أهم التعريفات لها فالتعليم هو أنبل وظيفة وحاملها الأستاذ الجامعي وتطرقنا الى تعريفه واهم أخلاقيات مهنته وبعض العقوبات التي تواجهه في تطبيقها ثم عرضنا ميثاق أخلاقيات مهنة التدريس الجامعي.

3-الحرص على تسلم وظائف ادارية نمطية الى جانب المهمة التدريسية في بداية الأمر ، ثم ما تلبث الوظيفة الإدارية الجديدة أن تطفي على الوظيفة التدريسية والبحثية الأصلية فتضعف هاتان الأخيرتان شيئاً فشيئاً ثم تنقطعان او أحدهما في بعض الأحيان .

4-تدخل بعض الأمراض الاجتماعية كالنعصب بمختلف ألوانه في تعيين من ليس من أهل هذه المهنة ، ومن لا يمتلك الحد الأدنى المعقول من مؤهلاته ، مع أن المنطق العلمي والواقع الموضوعي يؤكدان تميز كل فرد في مجاله. إن التعليم مهنة ذات قداسة وللتعليم العالي رسالة عالية الشأن ، وتحظى باهتمام الجميع كما لها من تأثير عظيم في حاضر الأمة ومستقبلها ، وهذا الميثاق يتضمن ما يشعر به كل عضو وهيئة تدريس وما يتعين عليه مراعاته لأدائه لرسالته وقيامه بعمله نحو أبنائه الطلاب وأخلاق العاملين بالمؤسسة . ميثاق أخلاقيات مهنة التدريس بالتعليم العالي : يهدف الميثاق الى تعزيز انتماء عضو هيئة التدريس والارتقاء بالمهنة والإسهام في تطوير المجتمع الذي يعيش فيه وتقدمه من خلال : نشر الوعي بأهمية ومكانة مهنة التدريس ودورها في بناء مستقبل الوطن . المساهمة في تعزيز مكانة عضو هيئة التدريس العلمية والاجتماعية . تبين عضو هيئة التدريس قيم مهنته وأخلاقياته منهجا في حياته . أما رسالة التعليم العالي فتقول نهدف إلى إعداد جيل متميز متسلح بالعلم والخلق يكون قادرا على حمل الرسالة وتحمل المسؤولية وأداء الواجب والانتماء تجاه الوطن. التعليم العالي رسالة تستمد أخلاقياتها من الإخلاص في العمل والصدق مع النفس وأفراد المجتمع والعطاء المستمر والقدوة الحسنة . (ميثاق الأخلاقيات والاداب الجامعية ، 2010 ، ص 26-28)

الخاتمة:هدفت هذه الدراسة إلى محاولة معالجة موضوع أخلاقيات المهنة في الوظيفة العمومية داخل المنظمة ودورها في تحسين مستوى الأداء الوظيفي وطرق تطبيق أخلاقيات المهنة المستمدة من النصوص القانونية والتقاليد والأعراف وذلك لمواجهة العقوبات التي تعرقل تجسيد وتكريس الأخلاقيات المهنية في الأداء لرفع مستواه وترقية الخدمة العمومية للمواطن ، فقد أصبحت الأخلاقيات تفوق مكانة الكفاءة وتحقيق الربح في

قائمة المصادر والمراجع :

- 20- مصطفى محمد ، الرضا الوظيفي وأثره على تطوير الأداء ، ط 1 ، دار ابن التقيس ، للنشر والتوزيع ، عمان، 2017
- 21_ محمد الصيرفي ، السلوك التنظيمي ، مؤسسة حورس الدولية ، ط 1 ، الإسكندرية ، 2005 .
- 22 مؤيد سعيد سالم ، عادل حرحورش ، ادارة الموارد البشرية ، مدخل استراتيجي ، ط 3 ، عالم الكتب الحديث ، عمان، 2009 .
- 23 ماجد راغب الحلو ، القانون الإداري ، دار المطبوعات الجامعية ، الاسكندرية، 1982 .
- 24 - ناصر ابراهيم ، التربية الأخلاقية ، ط 1 ، عمان ، دار وائل للنشر والتوزيع ، 2006 عمان،
- 25- نجم عبود نجم ، أخلاقيات الإدارة في عالم متغير ، المنظمة العربية الإدارية ، الأردن ، 2000 .
- 26- وائل محمد صبحي إدريس ، طاهر محسن منصور الغالي ، سلسلة إدارة الأداء الإستراتيجي ، أساسيات الأداء وبطاقة التقييم المتوازن ، ط 1 ، الأردن ، دار النشر والتوزيع والاردن، 2009
- اولا : القرآن الكريم
- ثانيا : الكتب :
- 1- الكبيسي ، عبد الواحد حميد الحياي ، و آخرون ، أخلاقيات وآداب مهنة التدريس الجامعي ، ط 1 ، (د.م) : مركز ديونو تعليم التفكير . 2012
- 2- أحمد عبد الحميد عطية ، الأخلاق في الفكر العربي المعاصر ، دراسة تحليلية للاتجاهات الأخلاقية الحالية في الوطن العربي ، بلون دار النشر ، القاهرة ، 1995 .
- 3_ الغامدي سعيد ، اخلاقيات العمل ، ضرورة تنمية ومصلحة شرعية عدد 242 مكة المكرمة ، الإدارة العامة للثقافة والنشر . 2010
- 4- أمميان بلوم ، فعاليات أداء العاملين بين الأطر النظرية و المحددات الإمبريقية دون ر دار النشر ط 1 ، الجزائر ، 2005 .
- 5- احمد ماهر ، إدارة الموارد البشرية ، ط 2 ، الاسكندرية ، الدار الجامعية ، 2006 .
- 6- حسين الصغير ، أحمد ، التعليم الجامعي في الوطن العربي تحديات الواقع وروى المستقبل ، ط 1 ، القاهرة ، علاء للكتب . 2005
- 9-راوية محمد حسن ، إدارة الموارد البشرية ، الدار الجامعية ، الإسكندرية مصر . 2000 ؛
- 10_ رضا قجة ، أداء العامل في التنظيم الصناعي. شركة جانيت ، ط 1، 200 ، .
- 11- محمد الصالح ، ، التعليم العالي في الوطن العربي (الواقع واستراتيجيات المستقبل ، ط 1 ، عمان ، دار صفا للنشر والتوزيع . 2013
- 12_ سعيد مقدم ، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تفسير الموارد البشرية واخلاقيات المهنة ، ر ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010 .
- 13سعد غالب ياسين ، اساسيات نظم المعلومات الإدارية وتكنولوجيا المعلومات ، ط 1 ، الأردن ، دار المناهج للنشر والتوجيه . 2008
- 14- صلاح الدين عبد الباقي ، الجوانب العلمية و التطبيقية في إدارة الموارد البشرية في المنظمات ، الدار الجامعية للنشر والتوزيع ، الإسكندرية ، مصر ، 2002 .
- 15- عقيل جاسم عبد الله ،مدخل تقييم المشروعات ، دار حاد ، للنشر ط ، الاردن 1999 .
- 16- عثمان سلمان غيلاتي ، العبودي ، دراسة مقارنة في الإطار الفلسفي الأخلاقيات المهنة الوظيفة العامة وسلوكياتها ، منشورات الحلبي الحقوقى ،لبنان، 2014 .
- _ 17-علي عبيدو ، وعلي ابراهيم ، جودة البحث العلمي ، الأخلاقيات المنهجية والإشراف كتابة الرسائل والبحوث العلمية ، ط 2 ، دار الوفاء للنشر والطباعة، الإسكندرية، 2014.
- 18- قوي بوحينة وسلمي ، علاقة المناخ التنظيمي بالأداء الوظيفي داخل المنظمات الإدارية ، المجلة العلمية للإدارة ، الجمعية السعودية للإدارة ، الرياض ، 2006 ،
- 19- ميثاق الأخلاقيات والآداب الجامعية (ماي 2010) الجزائر .