

## المحاضرة الثالثة: المدونات الأخلاقية للمهن

### 01- تعريفها:

يطلق لفظ "المدونة" على الشيء القابل للتحديث، ونعني بها ذلك التجميع المنهجي والشامل للقواعد واللوائح المتعلقة بأخلاقيات الوظيفة، بحيث يسهل الحصول والرجوع والبحث عنها

هي وثيقة وتتبنها المنظمات لمساعدة أعضائها في فهم الفرق بين «الصحيح» و «الخطأ» وتطبيق هذا الفهم على قراراتهم .

وتجدر الإشارة إلى أننا لا نستخدم مصطلح المدونة بل مصطلح المبادئ أو ميثاق، بالقول مبادئ أخلاقيات المهنة الجامعية...

وتتألف من مستويين هما:

- مدونات سلوك الموظفين،
- مدونات الممارسات المهنية.

### 02- الفرق بين مدونة السلوك ومدونة الممارسة:

تستخدم العديد من الشركات عبارات مدونة أخلاقية و مدونة قواعد السلوك كمترادفات ولكن قد يكون من المفيد التمييز بينهما.

#### ● المدونة السلوكية

تبدأ من خلال تحديد القيم التي ترتكز عليها وتصف التزام الشركة تجاه أصحاب المصلحة، وعادة ما تكون هذه المدونة متاحة للجمهور وموجهة إلى أي شخص لديه مصلحة في أنشطة الشركة والطريقة التي تعمل بها، إلى جانب ذلك تشمل تفاصيل كيف تخطط الشركة لتنفيذ قيمها ورؤيتها، وكذلك توجهات

للموظفين بشأن المعايير الأخلاقية وكيفية تحقيقها. أما مدونة قواعد السلوك فهي عموماً موجهة إلى الموظفين وحدهم. كما أنها تهدف لتعريف محددات السلوك، وتكون مركزة على الامتثال أو القواعد أكثر من تركيزها على القيم أو المبادئ .

### ● مدونة الممارسة:

وتعتمد مدونة للممارسة من جانب مهنة أو منظمة عمومية أو خاصة لتنظيم هذه المهنة. ويمكن وضع مدونة للممارسات غرار ميثاق المسؤولية المهنية التي تناقش القضايا الصعبة، والقرارات الصعبة التي غالباً ما يلزم اتخاذها، وتقدم وصفاً واضحاً للسلوك الذي يعتبر "أخلاقياً" أو "صحيحاً" أو "صائباً" في هذه الظروف. وفي سياق العضوية، يمكن أن يؤدي عدم الامتثال لقواعد الممارسة إلى الطرد من المنظمة المهنية. وقد قدم الاتحاد الدولي للمحاسبين في التعريف الذي وضعه في عام 2007 التوجيهات الدولية بشأن الممارسات الجيدة، وهو وضع مدونة سلوك فعالة للمنظمات ووضعها، التعريف العملي التالي: «المبادئ، والقيم، والمعايير، أو قواعد السلوك التي توجه القرارات والإجراءات والنظم المنظمة بطريقة تساهم في رفاه أصحاب المصلحة الرئيسيين، وتحترم حقوق جميع الهيئات المكونة المتأثرة بعملياتها.

### 03- أهمية المدونات الأخلاقية:

يتقابل الممارسون المهنيون (الموظفون، القادة الإداريون،...) مع الأفراد في المنظمات على اختلاف أنشطتها ومجالاتها، في مراحل الحياة لتسهيل عمليات التعلم والتطوير والإرشاد المهني وصنع القرار التي تتغير على مدار الحياة. ومما لا بد منه، أن الممارسين لهم تحيزاتهم الخاصة، وآراؤهم وقيمهم بشأن المهن، ومن المهم أن يمتلكوا الخصائص والقيم التي تمكنهم من تقديم خدمات حيادية ومهنية. وهنا تأتي مدونة قواعد السلوك لتشكّل المتطلبات السلوكية الأخلاقية للمهنة، وتمكن الممارسين المهنيين من تحديد السمات والقيم والكفاءات الأخلاقية المناسبة وتضعها موضع التطبيق.

وبما أن العملاء لديهم الكثير من الاحتياجات لا تعتبر احتياجات تطوير مهني بحت، والتي ربما تشمل مسائل صحة عقلية، ومسائل صحة بدنية، وعلاقات واحتياجات زوجية وأسرية، أو صعوبات في التعلم. بالإضافة إلى ذلك، غالبا ما يعمل الممارسون المهنيون مع الأفراد والأسر والمنظمات والمسؤولين التنفيذيين، والمعلمين، وأفراد الدعم، وأصحاب العمل وغيرهم من مقدمي الخدمات. وبالتالي فإن التعامل مع العضلات والمسائل الأخلاقية جزء متوقع من المهنة وذلك بسبب البيئة المعقدة التي يعمل فيها الممارسون المهنيون،

وعليه، فإن مدونة قواعد سلوك الممارسين المهنيين هي حجر الأساس لإطار كفاءات الممارسين المهنيين، حيث تضمن أن سلوكهم المهني قائم على القيم، وأنهم يقدمون لكل الأفراد خدمات نزيهة وغير منحازة، بقطع النظر عن خلفيتهم أو طموحاتهم.