

قضايا أخلاقية ومهنية واجتماعية

(4)

الأخلاق المهنية وقواعد السلوك

ما هي المهنة ؟ Profession :

المهنة هي معرفة ومهارات لخدمة المجتمع .
وتتميز المهنة بأنها:

1. تنطلق من نظرية متجانسة { مهنة الطب تنطلق من علم الطب ، ومهنة الهندسة المدنية تنطلق من علم الهندسة المدنية } .
 2. تمثل نوعاً من المرجعية في التخصص.
 3. معترف بها من المجتمع (نظرة اجتماعية مقبولة أو محترمة).
 4. لها قواعد أخلاقية (تحكم أداء المهنة) .
 5. لها ثقافة مهنية .
- وكما ترى فإن هذه الخواص الخمسة تنطبق لحد كبير على مهنة مختصي الحاسوب .

من هو المهني Professional :

المهني هو الشخص المختص في مجال مهني والذي يعرف واجباته نحو المجتمع ويؤديها وفقاً لقواعد السلوك المعتمدة (في المهنة) . ومن أمثلة المهنيين الأطباء والمهندسون والمحامون الخ.

من هو مهني الحاسوب what is a computer professional? :

مهني الحاسوب (أو مهني المعلومات) هو أى شخص يعمل فى مجال تقانة المعلومات (IT) أو مجال تقانة المعلومات والاتصالات (تام) ICT . ويضم العاملين فى المكتبات الالكترونية ويمكن أن يضم أساتذة علوم الحاسوب والمعلومات.

وهناك تعريف ضيق يشمل فقط مهندسي البرمجيات Software engineers والمحللون والمطورون والمبرمجون والخبراء الخ ... وفى كل الأحوال لا تضم موظفى المبيعات ولا القانونيين ويقع على مصممي ومطوري النظام العبء الأخلاقي الأكبر فى منع تسبب الأذى أو تمكين الآخرين من ذلك وفى كثير من الحالات يحتاج اهل الحاسوب للالتزام أخلاقى اكثر من اهل المهن الأخرى .

وهذا لا يعنى أن المهنيين لديهم أخلاقيات ومثل تختلف عن غيرهم بل هم نفس المثاليات مطبقة على هذا المجال مثل الأمانة والعدالة وغيرها .

قواعد اخلاقيات المهنة وقواعد السلوك :

هنالك عدة لوائح اخلاقية وسلوكية التزمت بها الجمعيات المهنية . وقد اعتمدت جمعيات الحاسوب المهنية لوائحاً سلوكية مثل الجمعيات الأخرى كجمعيات القانونيين وجمعيات الأطباء .

ومن أهم هذه اللوائح تلك التي اعتمدتها جمعية الحاسبات ACM (ورغم أنها أمريكية إلا أنها أيضاً عالمية). وكذلك قسم علوم الحاسوب بجمعية المهندسين الإلكترونيين IEEE-CS. وهناك جمعيات قطرية منها جمعية الحاسبات البريطانية وغيرها.

(1) لائحة جمعية IEEE-CS والتي أجازت في أغسطس 1990 :

(2) لائحة جمعية ACM والتي أجازت في 6 أكتوبر 1992:

وبقراءة هذين اللأئحتين ترى التطور الذي حدث لهذه اللوائح خلال عامين . تم توج هذا الجهد بجهد مشترك قام به فريق عمل من الـ ACM و IEEE-CS ونتجت عنه لائحة IEEE-CS/ACM والتي أجازت في عام 1999.

الغرض من اللوائح المهنية:

تسعى اللوائح المهنية لتلهم و وتوجه وتعلم وتنظم العضوية فهي تشجع وتحض على التصرف الأخلاقي السليم وتبصرهم بمسئولياتهم الأخلاقية والمهنية وتضع العقوبات المناسبة لمن يخالف اللوائح وحينما يصطدم العضو بموقف حرج يلجأ للوائح ليجد فيها مخرجاً . واللوائح تعلي من قيمة المهنة كما توضح للمخدم ما يتوقعه من العاملين.

يرى البعض أن اللوائح يجب ألا تكون ضيقة وأن تكون شاملة وواسعة ولكنهم أيضاً يرون أن هنالك بعض الأمور التي تتطلب أن تكون اللوائح واضحة ودقيقة !

الترخيص :

هل يُطلب من مهندسي النظم الحصول على ترخيص قبل ممارسة المهنة .

يجب ملاحظة الفرق بين الشهادة Certificate وهي إفادة من جهة معترف بها أن الشخص المعنى مؤهل في المجال

أما الرخصة License فهي إذن بممارسة المهنة . فقد يكون الشخص مؤهلاً ولكنه ليمارس المهنة في بلد ما فلا بد له من الحصول على رخصة من الجهات الحكومية أو البلدية أو غيرها .

وهناك من يؤيد الترخيص وهناك من يعارضه فالمؤيدون يستشهدون بحالة الأطباء والمهندسين والقانونيين والمحاسبين الذين يجلسون لامتحانات مهنية ثم يحصلون على الترخيص بعد ذلك .

أما المعارضون للترخيص فيستشهدون بحالة اساتذة الجامعات الذين يدرسون بشهاداتهم دون الجلوس لامتحان مهنة (أو الحصول على ترخيص).

وهناك شهادات كفاءة مهنية تختص بمنتجات بعض الشركات أو بعض التخصصات مثل التي توفرها شركات مايكروسوفت وسيسكو الخ .

وعلى كل فلا بد من مراعاة القواعد الأخلاقية والمهنية فى الترخيص علماً بأن الترخيص ليس هدفاً فى حد ذاته إنما المهم أنه إحدى الوسائل للحفاظ على مصالح الناس دون تأثير على التقدم الهندسي والاقتصادي ودون الاضرار بحقوق الافراد .

كيف سيتعرف المهنيون عن هذه القواعد :

اولاً : الطلاب يدرسونها كما هو مقرر فى منهج ACM والذى تتماشى مناهجنا مع محتوياته .
ثانياً : إضافة القواعد المهنية ضمن الدورات التدريبية والشركات الكبيرة تهتم بما يسمى " بثقافة الشركة " وتشمل تقاليد الشركة والمسائل المهنية والأخلاقية .

هذه القواعد المهنية محاولة لتنظيم المهنة ولتأدية عمل أخلاقى ولكنها لن تجيب على كل الاسئلة .. وفى حقل العمل تنشأ كثير من الحالات يكون فيها الاعتماد على عقلك وعلى ضميرك .

ولاء الموظف للمخدم Loyalty to Employers:

الولاء للمؤسسة واجب فيجب على الحاسوبي أن يكون ولاؤه لمخدمه – وأن يكون ولاؤه مطلقاً ما لم يصطدم بولاء أعلى { فولاء المؤمن الأول لربه ثم ولاؤه لأمته ... فيكون ولاؤه لمخدمه ما لم يصطدم ذلك بولائه لربه أو بولائه لأمته } .

ويرى آخرون أن الولاء واجب اذا كانت المنفعة متبادلة .. وهذه المنفعة يكون منصوفاً عليها فى عقد العمل. وعلى كل فكثر من هذه الأمور يحسمها العرف السائد ما لم يعلو عليه نص فى عقد العمل أو خلافه .

لو فرضنا أن الموظف ذو الولاء الكامل لمخدمه رأى خطأً جسيماً وفشل فى تصحيحه أو إيقافه ؟ هل من حقه أن يعلن ذلك للمجتمع حتى يمكن اصلاح الخطأ ؟

تسمى هذه العملية " Blowing the Whistle " أى إطلاق الصافرة ... ونرى أن نترجمها " دق ناقوس الخطر " .

دق ناقوس الخطر :

هو أن يقوم الموظف باعلام * المجتمع بتصرف أو فعل غير أخلاقي ** أو غير قانوني من موظف مثله أو من رئيسه.

* الإتياء بفعل يلفت نظر المجتمع . ** أو إهمال يهدد مصلحة المجتمع .

.ولا يزال دق ناقوس الخطر محاطاً بالمشاكل والصعوبات وخاصة في الدول التى ليست فيها قوانين صريحة لحماية داقى ناقوس الخطر .

متى يدق ناقوس الخطر ؟

يكون دق ناقوس الخطر مباحاً Permitted فى الحالات التالية :

- إذا كان الخطر أو الاذى مقدراً وهناك خطورة حقيقية .

- أنه أخطر رؤساءه (الرؤساء .. المدير .. مجلس الادارة).
- لم يكن تجاوب رؤسائه المباشرين مقنعاً وقد إستنفد كل الوسائل الممكنة داخل المؤسسة بما فيها مجلس الادارة .

وقد يكون دق ناقوس الخطر واجباً Obligatory فى الحالات التالية -

- اذا كان لديه وثائق مقنعة كافية لاقتناع أى جهة محايدة بصحة الاعتراض وخطأ سياسات المخدم/ الشركة .
 - أن هنالك دليل قوى على أن اعلان المعلومات للجمهور سيمنع وقوع الآذى / الكارثة .
- فى كل الأحوال فهذه القضايا يجب ألا تكون فيها أغراض شخصية أو كيد .
- وفى الخلاصة نرى أنه لابد من تحويل هذه المسؤولية الاخلاقية من مسئولية فردية الى مسئولية جماعية تتولاها المجموعة المهنية وتسخرها لمصلحة المجتمع وليس لمطالب أهل المهنة . كما وإنه وللأسف فإن واقع الحال يوضح أن داقى ناقوس الخطر يتعرضون لمعاملة تعسفية بطرق غير مباشرة وفى القليل جداً من الحالات يجدون التكريم الذى يستحقونه.

مأزق أخلاقي

الالتزام الأخلاقي تجاه الموظفين الجدد

- قمت بتوظيف شخص ما رأيت انه الشخص المناسب للموقع المطلوب. هذا الشخص باع منزله بالولاية التي يسكن بها وانتقل إلى الولاية التي بها شركتك للعمل معك .بعد الشهر الأول من العمل اكتشفت أنه لا يحقق مطالبك كما تخيلت أن يكون . ففقت بإجراء معاينة لمرشح جديد وعرفت انه سوف يكون الأفضل لشغل الوظيفة ..
- هل هنالك واجب أخلاقي تجاه الموظف الأول والذي باع منزله ونقل أسرته لولاية جديد فقط لفرصة التوظيف؟