



اخلاقيات



المرحلة الرابعة

الفصل الدراسي الثاني - المحاضرة السابعة

٢٠٢٣-٢٠٢٤



Assistant Prof.: Mahmoud Abdelhafez Kenawy

Al Mostakbal University, College of Technology and Health Science,
Department of Technical Radiology.

تذكير ومراجعة على ما تم تدريسه بالفصل الدراسي الأول بغرض وصل الفصل الدراسي الأول بالثاني.

✓ الأخلاقيات المهنية العشرة هم:

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

✓ مبررات أهمية تدريس مادة القيم والأخلاقيات المهنية :

المبرر الأول: وهو التقدم المعرفي وازدياد الاتجاه نحو التخصص وما ترتب عليه من تقدم مادي وضع الإنسان في موقف تحد أخلاقي ومصيري امتد الي العديد من أبعاد النشاط الإنساني ما لم يحقق الإنسان المعاصر التوازن بين الجانب الإنساني والمادي للحضارة المعاصرة .

المبرر الثاني: هو التقدم التكنولوجي والاجتماعي وما ترتب عليهما من قضايا جدلية واختيارات صعبه منها حماية البيئة وتدهور الموارد الطبيعية، والجوع العالمي والفقر والنمو السكاني، وانتشار الجريمة حتى في مجتمعات الوفرة، وهذه النتائج لهذا المتقدم المتسارع فاقت قدرة البشر علي التنبؤ بعواقبها الأخلاقية على الحياة البشرية .

المبرر الثالث: مبرر تربوي مرتبط بطبيعة البشر، حيث أن الفرد في حياته اليومية وعلاقته بالآخرين بصفة مستمرة بامتحان قيمة الذاتية وضرورة الاختيار بين بدائل ممكنة في مجال السلوك، ويتساءل ما الصواب وما الخطأ، وما الخير وما الشر، وما الواجب ...كيف أكون فاضلا.

ومن هنا تأتي ضرورة تدريس الأخلاق لتأكيد وعي المتعلمين بالبدائل وطرق الاختيار الصائب ومبرراته، وتنمية اتجاهات خلفية ووعي أخلاقي سوي يحقق التلقائية في السلوك والعمل، هذا العون وهذه المساعدة يجب أن يكتسبها المتعلمون

أثناء الدارسة في ذلك شأن سائر أشكال الوعي الأخرى (وعي سياسي - ووعي تاريخي - ووعي علمي - ووعي جمالي - ووعي صحي).

المبرر الرابع: هو الديني، أو الذي يشتق من سؤال رئيسي عن الهدف من خلق الإنسان، والغاية من وجوده، والمصير بعد الحياة الدنيا، وعلاقة الدنيا بالآخرة، وتفصيل ذلك أن الإنسان مستخلف في الأرض، وهو مكرم علي غيره من سائر المخلوقات.

وسائل ترسيخ أخلاقيات المهنة

إن بناء وترسيخ الأخلاق يتم عبر مراحل ومستويات معينة، ترتبط فيما بينها بعلاقات تكاملية تفاعلية، تقوم على التأمل الفكري والتحليل والترتيب؛ حتى تكون أرسخ في الذهن، وألصق بالسلوك، بغض النظر عن المؤثرات الخارجية والضغوطات النفسية؛ وهناك ثلاثة مستويات لبناء وتكوين القيم، وهي :

أ- المستوى العقلي المعرفي: ويتضمن اختيار القيمة الأخلاقية بناء على معرفة المزايا واستكشاف البدائل، ثم الاقتناع العقلي بهذه القيمة واختيارها اختياراً حراً دون إكراه .

ب - المستوى الوجداني الانفعالي: ويتضمن تقدير القيمة والاعتزاز بها، والشعور بالسعادة لاختيارها وإعلان التمسك بها والدفاع عنها .

ج - المستوى الأدائي السلوكي: ويتضمن ترجمة القيمة كمعتقد وقناعة إلى ممارسة وأداء وسلوك يتسق ومضمون القيمة، ومع تكرار هذه الممارسة في كل المواقف تصبح ذاتية مستدامة في النسق القيمي للفرد؛ فتصبح هادياً له في كل تصرفاته، وتصير إحدى مكونات ضمير الفرد، لا مجرد سلوكيات عارضة في الحياة .

ولعل هذا ما سبق إليه السلف حين ذهبوا إلى تعريف الإيمان - باعتبار الأخلاق جزءاً لا يتجزأ من الإيمان، بل لا يكمل الإيمان حتى تستقيم الأخلاق -

عرف السلف الإيمان بأنه: (اعتقاد بالجنان، وقول باللسان، وعمل بالجوارح والأركان).

اهم وسائل ترسيخ أخلاقيات المهنة، وهي :

1) تنمية الرقابة الذاتية :

باستثارة الوازع الديني في نفس الإنسان، وتيقنه باطلاع الله على ظاهره وباطنه، وبذل جهده بغية الرقي إلى درجة الإحسان، والرقابة قد تكون ذاتية عامة أو ذاتية خاصة.

أ. الرقابة الذاتية العامة وتسمى أيضا بالرقابة الذاتية الخارجية.

وهي تشير إلى استجابة الفرد للمؤثرات والرقابة الخارجية. على سبيل المثال الموظف ورئيسه في العمل فالأول يخضع لنظام مراقبة رئيسه/ مديره في العمل، مما يجعله يقوم بالعمل على أحسن وجه، فالرقابة الذاتية العامة بشكل عام تشير إلى خضوع ردود أفعال الفرد إلى نظام رقابي خارجي عام.

- تأتي أهميتها في كونها حجر الأساس في تكوّن ونشأة النوع الثاني من الرقابة الذاتية وهي الرقابة الذاتية الخاصة أو الداخلية.

ب. الرقابة الذاتية الخاصة وتسمى بالرقابة الذاتية الداخلية.

وهي نوع من الرقابة التي تجسّد دور الرئيس والمرؤوس في شخص واحد، فلا رقيب ولا ضابط سوى الوازع الداخلي للإنسان، وهي تشير إلى ضبط الإنسان لنفسه بقيود هو فرضها علي نفسه. مثلاً الالتزام بالمعايير الأخلاقية، وتظهر حقيقة الرقابة الذاتية الداخلية في حالة غياب أو عدم وضوح الرقابة الذاتية الخارجية.

• وسائل تنمية الرقابة الذاتية:

هنالك عدّة أمور تساعد على تنمية الرقابة الذاتية عند الإنسان ومنها خشية الله تعالى من خلال شعور الفرد بأن الله عزوجل مطلع على ما يفعل، والشعور

بالمسؤولية من خلال شعور الفرد بالالتزام تجاه العمل الذي يقوم به، والاهتمام بالمصلحة العامة من خلال الاهتمام بالمجتمع والدولة التي ينتمي لها الفرد، وتقديم مصلحتها على مصلحته الشخصية.

(2) القدوة القيادية في العمل :

وهي عزيمة الجدوى في عملية غرس المعاني الأخلاقية وتعزيز القيم الدينية والاسلامية في أداء الوظيفة، وهي مع ذلك تختصر الوقت، وتعطي قناعة تامة بإمكانية بلوغ هذه الفضائل والقيم السامية، ولا شك أن الأسوة والقدوة في العمل المهني وأداء الوظيفة عنصر مهم في مجال الأخلاق المهنية، فتأسي الموظف برسولنا محمد صلى الله عليه وسلم والاقتداء به في الأعمال المهنية المنوطة بهم مطلب لا خيار فيه .

(3) عمل لوائح أخلاقية في كل وظيفة وتوزيعها على جميع الموظفين :

ذلك أن هناك بعض الممارسات الوظيفية غير الأخلاقية تنتج عن ضعف في فهم أخلاقيات الوظيفة، وعدم معرفة بضوابط وقيم المهنة، ومن هنا تأتي أهمية إدارة العمل والقائمين عليه بتعيين لجنة أو شخص مسؤول لمتابعة الجوانب الأخلاقية للموظفين، على أن تكون هذه الأخلاقيات معتمدة على قواعد الشريعة الإسلامية كقاعدة يتم الانطلاق منها، وترسيخ الجانب الإيجابي من ممارساتهم وتصرفاتهم، ومساعدتهم على التخلص من الجانب السلبي من سلوكهم .

وينبغي أن يراعى في صياغة هذه الأخلاقيات عدة أمور، منها :

- ذات أولوية: إدراك الأولويات الأخلاقية لكل عمل ومهنة وترتيبها حسب الأهمية .
- اختصار التعليمات الأخلاقية لتسهيل فهمها وتثبيتها .
- الوضوح: أن تكون ضمن عبارات قصيرة ذات معان كثيرة، بحيث تكون التعليمات واضحة، وفي صميم الجوهر الأخلاقي .

- الدقة: فتحديد المطلب الأخلاقي، وتخليصه مما يشوبه ثم تجزئته إلى عناصر بسيطة غير معقدة ولا موهمة .
- صياغة أخلاقيات العمل بطريقة حية ملموسة تتناسب مع المقاصد التي وضعت لأجلها.
- المنطقية: بان تكون الصياغة منطقية يقبلها العقل والفكر، وبهذا الشرط تلقى القبول لدى المخاطبين بأحكامها؛ فهي تساعد على انزال احكام النص القانوني بالتوافق والتوازن فيكون التشريع منضبط المعيار، غير متناقض او متعارض.

وقد نجحت بعض الحكومات مثل حكومة سنغافورة في تشجيع موظفيها على التحلي بمجموعة من القيم الأساسية المتعلقة بأخلاق العمل مثل: الأمانة والنزاهة، والانضباط، والشفافية، والاستعداد للمساءلة عن أي تصرفات يقومون بها، وتحمل المسؤولية، والإتقان، والمشاركة، والتقويم المستمر، والنقد الهادف، ومواكبة التقدم التكنولوجي .

(4) التقييم المستمر والمحاسبة العادلة للموظفين :

من خلال نظام متكامل، تحدد فيه المسؤوليات بدقة، ولا يعبر تقييم أداء الموظفين فقط عن كمية العمل للموظف أو جودته، ولكن لابد أن يتضمن قياس أداء الموظفين : (مدى الالتزام بأخلاقيات وقيم العمل، وكذا الالتزام بتطبيق المعايير الصادرة عن المؤسسة، وعدم الإخلال بالواجبات المهنية أو اللجوء إلى الخداع والتضليل).

(5) تطوير مهارات العاملين :

الموظف والعامل إذا طور من نفسه وطورته الجهة التي ينتمي إليها في العمل أو في المهنة التي يمارسها، فإن هذه من الوسائل المعينة له بأن يستمر على أخلاقه وقيمه. أما إذا شعر بالإحباط أو بالتعب مما هو فيه فإنه في الغالب لن يبذل، ولن يؤتي أي ثمرة من الثمار المرجوة منه أخلاقيا .

(6) ترسيخ الوعي الديني والوطني لدى العاملين:

الوعي في اللغة يعني سلامة الفهم والإدراك. اصطلاحاً: "حالة ذهنية تتمثل في إدراك الإنسان للعالم على نحو عقلياً ووجداني وتأسيساً على هذا يتجلى الوعي الإنساني في صور شتى بتباين المجال المدرك أو موضوع الوعي، حيث يعرف الإنسان أشكالاً متنوعة من الوعي، كالوعي الديني، العلمي، السياسي والاخلاقي."

أيضاً تعرف على أنها: "مجموعة من الاتجاهات التي تؤثر في حالة العقل والتفكير، وهي بطبيعة الحال تحدد فهم وإدراك الصور والمواقف المتنوعة".

والوعي الديني: يعني تماثل الناس للدين الاسلامي وفق مختلف المستويات الإنسانية على الجانب المعرفي والوجداني والسلوكي، والذي يمكن معرفته من خلال شعور الفرد بالقدرة على التفاعل مع البيئة المحيطة به والأفراد على المستوى النفسي والشعور بالأمان.

والوعي السياسي هو: معرفة المواطن لحقوقه السياسية وواجباته وما يجري حوله من أحداث ووقائع، وقدرته على التصور الكلي للواقع المحيط به ليعايش خبرات ومشكلات المجتمع السياسي الكمي.

• مرتكزات التوعية:

- أ.** المعرفة والدّاريه العلمية والعملية لإدارة الأعمال الوظيفية لأجل بلوغ الأهداف التربوية وتحقيق السياسات التعليمية بفعالية.
- ب.** المقدرة على إضفاء وإصفاء جو من العلاقات الإنسانية الإيجابية والعمل على تنمية العمل الجماعي وبث الروح المعنوية لجميع العاملين بالمدرسة .
- ت.** القدرة على تنظيم كافة الأعمال والجهود وتنسيقها دون تداخل .
- ث.** القدرة على استخدام الاستراتيجيات الإدارية المناسبة عند اتخاذ القرارات.
- ج.** مواكبة كافة التغيرات واستخدام التكنولوجيا الحديثة.

• أهداف التوعية:

- أ. توفير المناخ التنظيمي المناسب للعمل.
- ب. السعي نحو التكامل والشمول بين الإدارة الادارية والإدارة الفنية.
- ت. تنمية العلاقات الإنسانية الايجابية بين جميع العاملين وتقديم الدعم المعنوي والمادي لهم .
- ث. التأكد من أن كافة الجهود المبذولة تسعى لتنمية المتعلم من كافة النواحي.
- ج. التأكد من انجاز كافة عمليات وإجراءات الإدارة من تخطيط وتنظيم وتنسيق ومتابعة وتقييم بشكل فاعل وكفاءة عالية.
- ح. مراعاة الفروق الفردية بين كافة افراد المجتمع العامل "الوظيفي" وبما يتناسب وقد رأت واستعدادات وميول كل فرد.
- خ. اظهار القدوة الحسنة امام كافة افارد المجتمع المدرسي على اعتبار ان المدرسة مجتمع مصغر.
- د. تفعيل كافة قنوات الاتصال والتواصل داخل العمل.
- ذ. العمل على ربط الموظفين بالمجتمع المحلي، وجعلها محققه لأهدافه ومتطلباته.