



جامعة المستقبل
كلية العلوم
قسم الفيزياء الطبية
المرحلة الثالثة
2026 - 2025

اخلاقيات المهنة
المحاضرة الثالثة
العمل والمهنة

أ.م.د. محمد لطيف حسين

أولاً. العمل وأهميته :

العمل يعتبر من الأمور المهمة في حياة كل إنسان ، وأقترنت أهميته مع وجود الحياة البشرية ، وتعززت فكرة العمل عندما سعى الإنسان على التكيف مع البيئة المحيطة به . والاستفادة منها لخدمته ، مما أدى إلى تطور العمل مع زيادة عدد الأفراد وانتشارهم على كوكب الأرض ، ومع تطور الفكر البشري تطورت وسائل العمل من أجل المحافظة على مصدر العيش الكريم له.

فالعمل جزء من حياة الإنسان وكيانه النفسي والعضوي ، إذ لا يتصور أحد أن تقوم الحياة من غير عمل ، فمنذ هبوط أبي البشر آدم (عليه السلام) إلى الأرض واستخلافه فيها وذريته من بعده ، وإلى أن تقوم الساعة ، فحياة البشر لا تقوم إلا على عمل ، وإلا لهلك البشر ولما استمر عمران الكون ، فقد جبل الله سبحانه وتعالى النفس البشرية على العمل وعلى المحافظة على الحياة ، ولا بد لذلك من جهد وعمل ويختلف ذلك باختلاف أحوال الناس في بيئاتهم وازماتهم وقدراتهم . فاحتياجات الإنسان للمحافظة على حياته ، لا يمكن أن يتحقق بدون عمل ، فالعمل ضرورة إنسانية ملحة ، فكما أن الحياة لا تقوم بدون أخلاق و لا تستقر إلا بالأخلاق الفاضلة ، كذلك الحال في موضوع العمل ، فلا يمكن أن تقوم الحياة إلا بعمل يوفر للإنسان ما يحتاجه . وكما لا تستقيم الحياة بدون أخلاق ولا عمل ، فكذلك العمل لا يستقيم ولا يثمر الثمرة المرجوة منه بدون أخلاقيات تحكم مساره ، وذلك لأن العمل المهني يحتاج إلى ارتباط وثيق مع الأخلاق ليكون له انعكاس إيجابي على مسيرته . فلا أخلاق مهمة في العمل ، وإذا فصلنا بينهما وأصبحت الأخلاق بمعزل عن العمل ، فلا يمكن الحصول على ثمرة سليمة . فلا بد أن يكون العمل منضبطاً بالأخلاق الفاضلة ، وإلا فلن يؤدي ثمار سليمة وسيحصل تنازع بين أطرافه (جاسم، 2013، ص15).

ثانياً . سلوكيات العمل:

سلوكيات العمل (أخلاقيات العمل) هي عبارة عن مجموعة من المعايير والقيم الأخلاقية التي تساعد الأفراد على التمييز بين الأمور الصحيحة، والخاطئة في سلوكهم داخل بيئة العمل ، واعتمد تطبيق سلوكيات العمل على استخدام مجموعة من العناصر وهي:

1. الثقافة التنظيمية: هي عبارة عن الإطار السلوكي والأخلاقي الذي تستخدمه المنشأة في التعامل مع

كافة الأطراف في بيئة العمل، وتشمل الثقافة بشكل عام مجموعة من الرموز، والمعتقدات، والقيم،

والأعراف التي تسود في منشأة معينة.

2. أخلاق الموظف: هي منظومة سلوكية وأخلاقية تساهم بتشكيل عناصر الشخصية القيادية والإدارية في العمل، وتعتبر الأخلاق هي الجوهر الخاص في الإنسان، ويعد التزام المديرين والموظفين بالقواعد السلوكية والأخلاقية المحددة في المنشأة صفة من صفات المنشآت الصحية، ويؤدي ذلك إلى نمو المنشآت والأفراد العاملين فيها، ويحافظ على استقرار وضعها المالي.
3. الأنظمة الخاصة في المنشأة: هي السياسات والمبادئ الأخلاقية التي تعد جميعها قوى تساهم في بناء الأخلاقيات الإدارية، وتساعد على توجيه سلوكيات العمل باتجاه محدد، كما يمتلك كل نظام من أنظمة المنشأة تأثيره الخاص الذي يضعف أو يعزز من سلوكيات العمل.
4. الجمهور الخارجي: هو العنصر الرابع من عناصر سلوكيات العمل، ويتكون من العملاء، والنظام الحكومي، وتأثير السوق، وتساهم جميعها في بناء الأخلاقيات الخاصة في الإدارة، وتساعد على توجيهها نحو اتجاه محدد، وخصوصاً مع زيادة المنافسة في الأسواق، وظهور التطورات التكنولوجية (مشعل ،2017، موقع الانترنت).

ثالثاً. مفهوم المهنة:

المهنة كلمة ذات مدلول وصفي تشير الى مجموعة من السمات الأساسية التي تتصف بها الكثير من المهن مثل (الطب ، الهندسة ، المحاماة ، التمريض ، المحاسبة ، التصميم الداخلي ، التدقيق المالي ، التدريب ، الزراعة.... الخ) ، التي تتطلب درجة عالية من المهارة القائمة على المعرفة المتخصصة.

رابعاً. تعريف المهنة : تعرف المهنة بأنها:

- عمل منظم يقتنع به الانسان ، ويحاول أن ينهض من خلاله بمطالب وظيفية محددة .
- عمل مهني راقى يتطلب نوعاً من القدرات الفنية التي يمكن تحقيقها عن طريق إعداد مهني خاص يشمل على اعداد أكاديمي وتدريب عملي.

خامساً . الفرق بين العمل والمهنة : ان كل مهنة عمل وليس كل عمل مهنة ، حيث ان :

- المهنة تقتضي الإتقان والمعرفة الدقيقة.
- بخلاف العمل، فقد يعمل الإنسان عملاً لا يتقنه، فلا يمكن أن نسميه ممتناً له.

ويختلف مفهوم المهنة عن مفهوم الحرفة التي هي: (عمل يدوي يمارسه العامل إما في ورشة يمتلكها أو في ورشة يملكها شخص آخر أو مؤسسة أو شركة ولا يحتاج الى إعداد مسبق بل من خلال تدريب قصير)(المركز القومي، 2011، ص8).

سادساً. المعايير التي تقوم عليها المهنة:

هناك مجموعة من المعايير الواجب توفرها في المهنة وهي(المركز القومي، 2011، ص8) :

1. ثقافة عامة ومتخصصة ومهنية تشكل أساساً معرفياً وقاعدة عملية تشتمل على معلومات نظرية وتطبيقية.
2. تكوين مهني يؤمن التفاعل المستمر قبل الخدمة وأثناءها مع المستحدثات والتقنيات الجديدة ذات العلاقة.
3. احترافي مهني منظم تصبح فيه المهنة حياة دائمة للعمل والنمو.
4. أخلاقية مهنية تتضح فيها الواجبات والحقوق والأنماط السلوكية لأخلاقيات المهنة التي يلتزم بها جميع الممارسين للمهنة.
5. التمتع بقدر من الاستقلالية لمن ينتمي للمهنة.
6. توجه نحو خدمة المجتمع والترفع عن الاستغلال والكسب.
- 7.

في مجال العمل الطبي

العمل الطبي: يشير إلى كل نشاط يُسهم في تقديم الرعاية الصحية، بدءاً من التمريض والإسعاف وحتى المهام الإدارية أو الدعم الفني في المؤسسات الصحية. قد يضم أفراداً لا يحملون لقباً مهنيّاً طبياً لكنهم يساهمون في العملية الصحية.

المهنة الطبية: تشمل مهناً محددة مثل الطب البشري، التمريض، الصيدلة، طب الأسنان، المختبرات الطبية وغيرها. وتمتاز بما يلي

- 1- التأهيل العلمي: دراسة جامعية أو متقدمة مع تدريب سريري.
- 2- الترخيص: لا يُسمح بالممارسة إلا بترخيص من السلطات الصحية.

3- الاخلاقيات: الالتزام بمبادئ مثل سرّية المعلومات، عدم الإضرار بالمريض، والإنصاف

4- المسؤولية: تحمل تبعات قانونية ومهنية عن أي تقصير أو خطأ طبي

خلاصة الفروق

المهنة	العمل	العنصر
يشترط تخصصًا علميًا	قد لا يشترط	المؤهل العلمي
ضروري للممارسة	غالبًا غير مطلوب	الترخيص
مواثيق أخلاقية مهنية صارمة	التزام عام	الطابع الأخلاقي
خدمة المجتمع مع الدخل	تحقيق الدخل أو المنفعة	الهدف

باختصار فإن كل مهنة هي عمل، لكن ليس كل عمل مهنة. وفي الطب، يتحوّل العمل إلى مهنة عندما يتطلب علمًا متخصصًا، تدريبًا معتمدًا، ومسؤولية قانونية وأخلاقية تجاه حياة وصحة الإنسان