

الجامعة التقنية الشمالية
المعهد التقني نينوى

اخلاقيات المهنة

المرحلة الثانية

اعداد

د.ولاء حازم

2023

2022

أخلاقيات المهنة

المطلب الأول المفاهيم وتعريفات أخلاقيات المهنة

المطلب الثاني: دور ومصادر أخلاقيات المهنة

المطلب الثالث : أخلاقيات الوظيفة العامة

مفاهيم وتعريفات أخلاقيات المهنة

أولاً : مفاهيم وتعريفات الأخلاق

ثانياً : مفهوم أخلاقيات المهنة

ثالثاً : أهمية وأهداف أخلاقيات المهنة

رابعاً : العوامل المؤثرة في الأخلاقيات المهنية في المنظمات

أولاً : مفاهيم وتعريفات الأخلاق:

الخلق لغة: بسكون اللام وضم مفر أخلاق ويعني المروعة العادة، السجية، أو الطبع ،
ها د

(المنجد،1992).

فالخلق هو السجية (الطبع)، سواء كان حميداً أم غير حميد، ويوصف الخلق الممدوح بأنه حميد، أما الخلق المذموم بأنه غير حميد (باهي،1992).

الخلق اصطلاحاً: يعرف قاموس أكسفورد (1980,Oxford) مصطلح Ethics بأنه كلمة تعني "المبادئ الأدبية وقواعد السلوك"، كما يُعرف المصطلح في قاموس لونغمان (1995,Longman) بأنه العلم الذي يتناول الأخلاق، ويدل على القوانين، أو المبادئ الخلقية التي تتحكم في سلوك الفرد.

وتظهر الأخلاق على صورة أفعال وأقوال تصدر عن الإنسان فتعكس حكمه الأخلاقي على الأمور، وقد جاء في معجم نور الدين الوسيط أن الأخلاق هي قيم المجتمع الأمرة بالمعروف والناهية عن المنكر، والأخلاقي هو ما كان من سلوك الحسن في مجتمع ما متماشياً مع تقاليده وأعرافه الأمرة بالمعروف والناهية عن المنكر (نور الدين، 1971). وتوجد الأخلاق حيثما يوجد الإنسان، وهي ما يميزه ككائن عاقل عن غيرهم من الكائنات،

حيث إن

الكائنات الحية الأخر ليست قادرة على إصدار الحكم الأخلاقي، فهي لا تستطيع أن تكتشف

الحق والباطل، أو تميز بين الفضيلة والرذيلة وهي غير قادرة على صياغة المبادئ والمعايير

الأخلاقية، وبالتالي غير قادرة على ممارسة الفعل الأخلاقي. فالإنسان وحده هو الكائن الأخلاقي

الذي يهدف بطبيعته إلى تحقيق شخصيته العاقلة من خلال السلوك الهادف العاقل (التلوع، 1995)

وتتعدد التعريفات التي تتناول "الأخلاق" بناءً على اختلاف الغاية والهدف منه، وكذلك تبعاً لثقافة

المعرفين للأخلاق، فنرى أن الغزالي قد عرف الخلق بأنه "عبارة عن هيئة في النفس راسخة عنها

تصدر الأفعال بسهولة ويسر من غير حاجة إلى فكر وروية"، واشترط الغزالي للأخلاق أن

تصدر منه الأفعال بسهولة ويسر من غير روية، لأن من تكلف بذل المال أو السكوت عند الغضب

بجهد

وروية لا يقال خلقه السخاء والحلم وعلى ذلك فليس الخلق عبارة عن الفعل، فرب شخص خلقه

السخاء، ولا يبذل إما لفقد المال أو لمانع، وربما يكون خلقه البخل وهو يبذل إما لباعث أو لرياء،

فهو إذً تلك الهيئة الراسخة في النفس (الغزالي،2004).

التي ^أ يظهره الفرد في تعامله مع

١ "مجموعة السلوكيات بأنه قال حين وعرف الصنيع الأخلاق

الأحداث التي تواجهه أو الأفراد الذين يتعامل معهم في الحياة، ويكتسب معظمها من خلال التربية والبيئة التي عاش فيها الفرد خلال مراحل عمره المختلفة (الصنيع، 2001).

في حين أشار كيران إلى أن الاخلاق ما هي إلا مجموعة من المبادئ المعيارية للأنماط السلوكية الإنسانية والتي تحكم سلوك الافراد والمنظمات. (kiran, 2007)

كذلك اعتبر رشوان أن الاخلاق ما هي الا تعبيراً عن الضمير الأخلاقي للإنسان، وبالتالي فهو ذلك التأثير الذي تمارسه الذات الإرادية على مجموع المحتوي العقلي، بحيث تستطيع أن تتحكم في نشاطه، والذي يمثل الرقيب على كل حركة وكل نشاط وكل سلوك (رشوان، 2008)

ويري الاستانبولي بأن غاية الأخلاق ليست معرفة الفضيلة والرذيلة، بل غرس مبادئ الأخلاق في نفوس الأطفال حتى يندفعوا من تلقاء أنفسهم إلى عمل الخير لأنه خير، وينفرون من الشر لأنه شر. (الاستانبولي، 1985).

فالأخلاق ما هي إلا "مجموعة القيم المشروعة التي يتحلى بها الإنسان والتي لها تأثير واضح على السلوك" (المزجاجي، 1994).

ويرى الباحث أن معظم التعريفات السابقة والتي تناولت الأخلاق ركزت على القيم التي يتحلى بها الإنسان والتي تعمل على تعزيز مفهوم الأخلاق لديه ويتبنى الباحث تعريف الاستانبولي لأنه ركز على غرس مبادئ الاخلاق في نفوس الأطفال حتى إن كبروا أصبحوا على قدر من التمييز بين الخير والعمل به والشر والابتعاد عنه.

أهمية الأخلاق:

للأخلاق أهمية بالغة باعتبارها من أفضل العلوم وأشرفها وأعلاها قدراً، والسلوكيات الأخلاقية وآدابها هي التي تميز سلوك الإنسان عن سلوك البهائم في تحقيق حاجاته الطبيعية، أو في علاقاته مع غيره من الكائنات الأخرى، فالآداب الأخلاقية في كل المعاملات زينة الإنسان وحليته الجميلة، وبقدر يتحلى بها الإنسان يضيء على نفسه لا وبها وقيمة إنسانية (بالجن، 1993).

وتكمن أهمية الأخلاق من خلال الدور الذي تلعبه في التأثير على العديد من المجالات مما يجبر

المنظمات والمؤسسات على الالتزام بها في توجيهها ومنها (kiran, 2007):

1. تعزيز مصداقية المنظمة مع المرؤوسين.
2. تزويد المنظمات بالربح والمنفعة في جميع المجالات.
3. المساعدة في تحسين عملية صنع القرار.
4. إيجاد المصداقية بين المنظمات والمجتمع.
5. المحافظة على المجتمع والبيئة بدرجة أكبر من القوانين والأنظمة.

والتزام المجتمع بالأخلاق والتمسك بها ضما لتحقيق السعادة والطمأنينة كما أكد ذل (نصا
ر، ك ن

2004) بقوله أن "أهمية الأخلاق تبرز على مستوى الفرد والمجتمع والعلاقات الدولية"، أي أنه
ز

على قد الالتزام بالقيم الأخلاقية، يتحقق للفرد والمجتمع قد مماثل من السعادة والاستق
ر ر ر

والسكينة النفسية والاجتماعية.

وتعد الأخلاق أساسًا ومنطلقًا مهمًا لحياة الأمم والشعوب والأفراد ، بحيث تنظم العلاقات فيما بينها،
ويورد ناصر (2006) " وبما أن التجمع البشري أمر ضروري لابد منه ، فقد اقتضت هذه الضرورة
أن يكون بينهم تعامل مما يترتب عليه وجود قيم أخلاقية توظف للتمييز بين الخير والشر والفضيلة
والرديلة" .

ثانياً : مفهوم أخلاقيات المهنة:

يمكن تعريف أخلاقيات المهنة بأنها مجموعة من المبادئ والمعايير التي تعد مرجعاً للسلوك
المطلوب لأفراد المهنة الواحدة، والتي يعتمد عليها المجتمع في تقييم أدائهم إيجاباً أو سلباً
(السكرانة، 2009).

وهي المبادئ والمعايير التي تعتبر أساساً لسلوك أفراد المهنة المستحب والتي يتعهدون بالتزامها
ومراعاتها وعدم الخروج على أحكامها (المشوخى، 2003) .

وهي مجموعة القيم والأعر والتقاليد التي يتفق ويتعارف عليها أذ مهنة ما حول ما هو حق
راد راف

وعدل في نظرهم وم يعتبرونه أساسا لتعاملهم وتنظيم أمورهم وسلوكهم في إطار المهنة ويعبر
م ا

المجتمع عن استيائه واستنكاره لأي خروج عن هذه الأخلاق بأشكال مختلفة تت بين عدم
راوح

الرضى وبين المقاطعة والعقوبات المادية (حماد، 2004).

ويمكن كذلك حصر الصفات الأخلاقية للمهنة في خمس مجموعات كالآتي (هلالي، 2006):

1. الطهارة والقدسية: عن طريق حسن السيرة والسلوك وجودة الأداء.
 2. الاستقامة: وما تقتضيه من المشورة والوفاء والصدق.
 3. التعاون: وما يستلزمه من تعميق معاني الأخوة والاحترام والصبر.
 4. الامانة: وما تشمله من عدم افشاء السر والاستغلال والكذب.
 5. المحبة: وما تشمله من معاني التواد 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 (جوهره، فوزية، 2012).

فأخلاقيات المهنة عبارة عن ثقافة مستمدة من قيم الفرد تدفعه لأن يكون مسؤولاً عن العمل الذي يقوم به. وقد تم تحديد مجموعة من الخطوات يمر فيها الموظف حتى يصل إلى المستوى المقبول من أخلاقيات المهنة كما يراها جوهره وفوزية(2012) وهي:

1. **الانضباط:** بحيث أن الغياب والتأخر يعد من أهم العوامل المؤثرة على الأداء السلبي للموظف، ويمكن للموظف الوصول إلى أعلى درجات الانضباط من خلال جعل وظيفته من أهم أولوياته، معرفة واجباته والخطة الزمنية لإنجازها ضد الوقت، إعطاء لنفسه الراحة الكافية، واعلام

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 انجاز المهام، الأمانة، وروح المسؤولية.

3. **فرق العمل:** بحيث تضم فرق العمل انجاز المهام بكفاءة وفعالية أكثر تحقيق أهداف

المنظمة وأهداف الموظف من خلال كسبه لمعارف ومهارات جديدة، لذلك على الموظف احترام أعضاء فريق العمل، الالتزام بفعالية ضم عمل الفريق، رو التوضيحية، فتح فر التعلم واعطاء مجال للآخرين للتعلم، التوجه نحو المستهلك وتحقيق أهداف المنظمة، التحلي بالسلوكيات الإيجابية في علاقته مع أعضاء فريق العمل، والثقة في الآخرين.

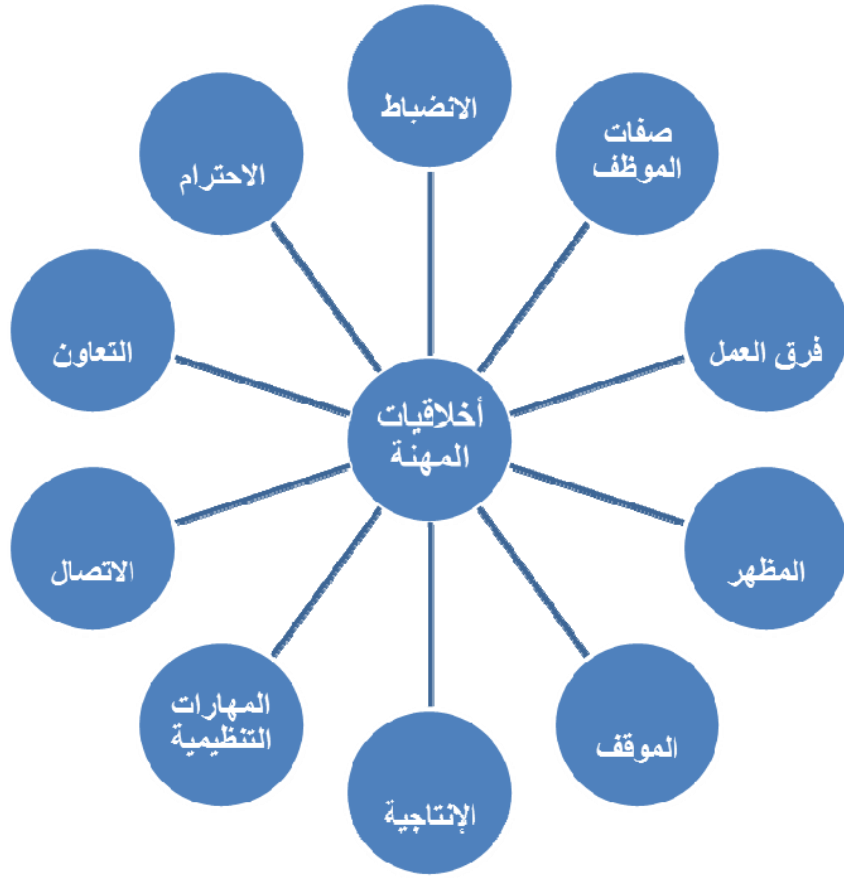
4. **المظهر:** بحيث أن مظهر الموظف يعطي صورة واضحة عن التزامه واحداً للوظيفة، للمنظمة، لزملائه الموظفين، للجهات العليا، وللمستهلكين.

5. **المواقف:** فيجب أن تكون للموظف مواقف إيجابية 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:** إذ 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 لفظياً 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 هم أعلى أو أقل منه في المستوى الوظيفي.



شكل رقم (1)

الخطوات التي يمر فيها الموظف حتى يصل إلى المستوى المقبول من أخلاقيات المهنة (جوهره، فوزية، 2012).

وبين الغامدي (2010) أنه للتركيز على أخلاقيات العمل يقتضي أن يوضع لكل مهنة أخلاقيات تحكمها وتضبط مسيرة العاملين فيها، سواء أكان هذا العمل ميدانيًا أو حرفيًا أو مكتبيًا أو إداريًا أو إعلاميًا أو تطوعيًا، وذلك ليقوم كل عامل وموظف ومسئول بدوره المطلوب منه على أمثل وجه وأحسن طريق، شريطة أن ترتبط هذه الأخلاقيات بأمرين:

الأول: المفهوم الشامل للأخلاق: حتى لا يصبح العامل في حالة انفصام أخلاقي فيعيش في عمله بخلق معين يري أن فيه تحقيقًا 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).

ثالثاً: أهمية وأهداف أخلاقيات المهنة:

1. أهمية أخلاقيات المهنة:

لا يكتمل سير الحياة الإنسانية بانتظام إلا بضوابط سلوكية تنظم علاقة الناس فيما بينهم وتمثل الأخلاق أهم الضوابط التي حثت عليها التشريعات السماوية، والأخلاق تعد بمثابة دعامة أولى لحفظ الأمم والمجتمعات وضمن سيرها، والحكم على أية حضارة ومدى تقدمها أو تدهورها هو حكم على مدى التزامها بالأخلاق الفاضلة أو عدمه، كما أنها أساس لصالح جميع الأعمال والعبادات التي يقوم بها الفرد لتحقيق له السعادة في الدنيا والآخرة.

وقد وضع الغالبي و العامري(2005) أن أهمية وفوائد الأخلاق في مجال العمل هي :

1. أن المنظمة قد تتكلف الكثير نتيجة تجاهلها الالتزام بالمعايير الأخلاقية وبالتالي يأتي التصرف الأخلاقي ليضع المنظمة في مواجهة الكثير من الدعاوي القضائية وغيرها. 2. تعزيز سمعة المنظمة على صعيد البيئة المحلية والاقليمية والدولية وهذا له مردود ايجابي على المنظمة.

3. الحصول على شهادات عالمية وامتيازات خاصة، ويقترن بالالتزام المنظمة بالعديد من المعايير الاخلاقية في إطار الإنتاج والتوزيع والاستخدام والاعتراف بالخصوصيات والعمل الصادق والثقة المتبادلة ودقة وصحة المعلومات.

إن الغاية من الالتزام بالأخلاق وفضائله تكون لاكتساب مرضاة الله وبها تتحقق السعادة في الدنيا والآخرة.

2. أهداف أخلاقيات المهنة:

أما أهداف الالتزام بأخلاقيات المهنة كما أوردها مقدم (1997) كما يلي :

1. ضبط السلوك المهني الشخصي الذي يجب أن يتحلى به المؤمنون على مصالح الدولة.
2. فهم الواجبات المهنية والتذكير بنظام الجزاءات الإيجابية والسلبية كوسيلة من الوسائل الناجحة لتفادي بعض المظاهر المسلكية المحظورة.
3. ضمان التوازن بين الأحكام الأخلاقية وضرورة المحافظة على حريات وحقوق الموظفين والعاملين.

4. إزالة الطابع التسلطي الذي يمكن أن تتصف به إدارة ما.

رابعاً: العوامل المؤثرة في الأخلاقيات المهنية في المنظمات:

هناك العديد من العوامل التي يصعب حصرها في تأثيرها على الأخلاقيات المهنية في المنظمات، وذلك أن الإدارة تعمل في ف ولما تعمل في وسط إجتماعي، وتتأثر بالعوامل السياسية، والاقتصادية، والحضارية للدولة التي تعمل بها، والموظف في الوقت نفسه هو المواطن الذي يعيش

في بيئة المنظمة وينقل إليها القيم والعادات السائدة في مجتمعه، ويبقى لتلك العوامل أثرًا واضحًا داخل المنظمات، رغم وجود القوانين واللوائح التي تقوم بدورها في الحد من أثرها في سلوك الموظف في المنظمة (المزروعي، 2003).

ولعل من أهم العوامل التي لها الأثر الواضح في الأخلاقيات المهنية في المنظمات ما يأتي:

1. البيئة الاجتماعية :

يمكن تعريف البيئة الاجتماعية بأنها البيئة التي تجمع بين المنزل، والحي، والعمل، والمجتمع الذي يعيش فيه الفرد وم يسودها من تقاليد، وعادات، ومعتقدات، وأحوال اقتصادية، واجتماعية،

وسياسية، والتي تساهم مساهمة كبيرة في تشكيل سلوك الفرد وتكوين اتجاهاته، إذ تنمو هذه

الاتجاهات والممارسات السلوكية وتتطور بتطور مراحل النمو التي يم بها الفرد، من واقع ما

يعايشه في البيئة (ياغي، 1995).

ولهذا نجد أن البيئة الاجتماعية تساهم بشكل مباشر وفاعل في عملية التنشئة الاجتماعية، من خلال تنمية وتطوير السلوك الإنساني، وتساعد الفرد على أن يكون أكثر إدراكًا للناس والأشياء، وتكسبه معرفة لغيره وب نفسه، وكذلك تنمي لديه الكثير من الأحاسيس كالخوف، والعاطفة، ومشاعر

الاحترام تجاه الوالدين (الغزوي وآخرون، 1997).

إن المحابة والواسطة أمثلة تبيين من خلالها مدى تأثير البيئة الاجتماعية على سلوك الموظف الإداري، وعليه فنجد أن الموظف المنطقة في العريية على وجه الخصوص يرض في الاعتبار

عند التعامل مع الموظفين، بأن يخدم ويُلبي أو لا وقبل كل شيء مصالح من يمس إليه بصلته القرابة أولًا والصدقة ثانيًا، فلماذا يسلك الموظف هذا السلوك الإداري اللاأخلاقي؟ إن السبب يعود إلى أن الأسرة أو العشيرة هي بؤرة التنظيم الاجتماعي الذي ينتمي إليه الموظف، ويتعلم من خلاله هذا الانتماء بأن الولاء في المقام الأول ليس للمصلحة العامة بل هو للأسرة أو العشيرة، ولا ريب في أن تلك العصبية الأسرية تنتقل إلى الجهاز الإداري عن طريق سلوك الموظف وعند تعامله مع

الأخرين (الصباغ، 1985).

2. البيئة الاقتصادية

تلعب الأوضاع الاقتصادية في المجتمع الذي يعيش فيه الموظف من غنى، وفقر، وارتفاع مستوى المعيشة مقابل تدني مستوى الرواتب والأجور دورًا كبيرًا في تكوين الأخلاقيات الوظيفية من مبادئ واتجاهات وسلوك، كما أنها تؤدي إلى نشوء طبقات اقتصادية متعددة داخل المجتمع الواحد (ياغي، 1995).

ويجب أن نؤكد هنا على أن أثر العنصر المادي في أخلاقيات العاملين، وظهوره في الدول النامية، قد نجد له جذوراً تاريخية، إذ أن الفرد في الدول النامية، له متطلباته وطموحاته الكبيرة، التي لا تتناسب مع ما تستطيع الدولة توفيره من خدمات و سلع، كما أن العاملين لهم تطلعاتهم وآمالهم في تحسين أوضاعهم المعيشية، وزيادة وسائل الراحة وهم لا يملكون غير رواتبهم الضئيلة، ولذا فإن احتمالات الاندماج كثيرة سواءً قبل المواطن الذي يريد أن يحصل على السلعة، أو الخدمة راف

دون غيره أو أكثر منه، أو من قبل العاملين أنفسهم الذين يريدون الحصول على دخول إضافية

حتى ولو عن طريق غير مشروع (زويلف واللوزي، 1993).

3. البيئة السياسية

لا شك أن البيئة السياسية التي يعيش الموظف العام في ظلها، تلعب دوراً مهماً في تكوين اتجاهاته وأنماط سلوكه، ويقصد بالبيئة السياسية، المناخ السياسي الذي يعيشه المجتمع، كشكل النظام السياسي، ومدى تمتع الأفراد بحرية التعبير ونمط الحكم السائد (زويلف واللوزي، 1993). وكذلك مدة فعالية الرقابة (إدارية، تشريعية، سياسية، شعبية) على أنماط السلوك الإداري للموظف العام، بحيث تحفز السلوك الإداري الأخلاقي، وتردع أو تعاقب السلوك الإداري اللاأخلاقي (ياغي، 1995).

لذا فإن غياب الرقابة، وضع الجهاز القضائي، وفساد السياسيين، وافتقار الدولة لمعايير ف

الحساب، كلها تسهل الانحراف في سلوك العاملين وتزيد الخرق للقوانين، وتسهل عملية التخلص من العقاب؛ فيستشري الفساد الأخلاقي ويختفي الولا لأهداف الجهاز العامة (زويلف ء

واللوزي، 1993).

وفي ظل غياب الرقابة التشريعية والإدارية والشعبية، قد يُبيد الموظف العام أحياناً ناسلاً إدارياً ة

تنظيمياً يهدف إلى إرضاء واشباع رغبات السلطة التنفيذية على حساب المصلحة العامة، ويعود السبب في ذلك إلى تخوف الموظف العام من هؤلاء الذين يملكون حق التعيين، والطرده، والترقية (المزروع، 2003).

ومما سبق يتضح للباحث أن البيئة المحيطة بالموظف لها التأثير الأكبر على سلوكه وأخلاقياته داخل عمله وفي الوظيفة العامة ناهيك عن التربية والتنشئة، فمثلاً إذا نشأ الموظف في بيئة متسيبة يولد لدى الموظف التسبب والعمل داخل المنظمة دون ادنى مسؤولية وبعيداً عن أخلاقيات المهنة داخل المنظمة، والعكس صحيح تماماً.

المطلب الثاني

دور ومصادر أخلاقيات المهنة

أولاً: دور أخلاقيات المهنة في الحياة التنظيمية

ثانياً: مصادر أخلاقيات المهنة

أولاً: دور أخلاقيات المهنة في الحياة التنظيمية:

يرى مرعي و بلفيس (1993) ان الالتزام بأخلاقيات العمل يسهم في تحسين المجتمع بصفة عامة، إذ تقل الممارسات غير العادلة، ويتمتع الناس بتكافؤ الفرص، ويجني كل امرئ ثمرة جهده، أو يلقي جزءا تقصيره، وتسد الأعمال للأكثر كفاءة وطموحاً، وتوجه لما هو أنفع، وتضيق الخناق على المحتالين، والانتهازيين، وتوسع الفرص أمام المجتهدين، كل هذا وغير يتحقق إذا التزم

الجميع بالأخلاقيات كما أنها تؤدي إلى:

- دعم الرضى والاستقرار الاجتماعيين بين غالبية الناس، إذ يسود العدل ويحصل كل ذي حق على حقه مما يجعل غالبية الناس في حالة رضا، واستقرار.
- توفر بيئة مواتية لروح الفريق وزيادة الإنتاجية، وهو ما يعود بالفائدة على الجميع.
- زيادة ثقة الفرد بنفسه وثقته بالمنظمة، والمجتمع، ويقال القلق والتوتر بين الأفراد.
- تقلل تعريض المؤسسات للخطر، لأن المخالفات، والجرائم، والمنازعات تقل؛ إذ يتمسك الجميع بالقانون الذي هو أولاً وأخيراً قيمة أخلاقية.
- إن وجود موثيق أخلاقية معلنة، يوفر المرجع الذي يحتكم إليه الناس ليقرروا السلوك الواجب، أو ليحكموا على السلوك الذي وقع فعلاً.

ويرى منتدى علم الاجتماع (2008) أن أي مجتمع من المجتمعات الإنسانية، لا يستطيع أفرادها العيش متفاهمين سعاداً ما لم تربط بينهم روابط متينة من الأخلاقيات الكريمة، ولو فرضنا وجود مجتمع من المجتمعات على أساس تبادل المنافع المادية فقط، من غير أن يكون وراء ذلك غرض أسمى؛ فإنه لا بد لسلامة هذا المجتمع من الثقة والأمانة على أقل التقدير؛ ومتى فقدت الأخلاقيات التي هي الوسيط الذي لا بد منه لانسجام الإنسان مع أخيه الإنسان، تفكك أفرد

المجتمع؛ فالإنسان بحاجة ماسة إلى نظام خلقي يحقق حاجته الاجتماعية. وتعتبر القيادة الإدارية المرجع الأول والأهم لجميع الموظفين العاملين تحت لوائها، كما أنها المثل الأعلى لجميع الموظفين في أثناء تعاملهم اليومي مع بعضهم بعض، وكذلك مع الجمهور، لذا فإن من الواجب أن تكون القيادة الإدارية قدوة ذات كفاءة عالية من الناحية الوظيفية، والمقدرة الإنتاجية في العمل، إلى جانب سلوكها القويم. ولنا نظر إلى الوظائف القيادية من خلال منظار الموظفين الذين يراقبون تحركات ونشاطات قيادتهم الإدارية بدقة ملحوظة؛ فإذا كانت القيادة تلتزم بأوقات الدوام اليومي مثلاً؛ فإن ذلك ينعكس على ظروف العمل لا محالة، والعكس صحيح؛ فمن المتوقع والمأمول أن يتصرف أعضاء القيادة الإدارية بصدق وأمانة وانتماء للمنظمة الإدارية والمصلحة لاص والإخ واحترام فيه، المصلحة كل العامة، ك ذلك يترك

العمل

العامة،
إذ أن الا
ستق
امة
في

بصماته وآثاره على إجراءات العمل، والمناخ العام في المنظمة الإدارية (غوشة، 1983).

ففي حالة تعارض مصلحة المؤسسة مع مصلحة المدير الشخصية ، فيجب أن يكون انحياز المدير لمصلحة المؤسسة، وحسب تيشوري(2005) يقدم روبرت أوستن دلي يدعو المديرين إلى تنبيهه

لدعم أخلاقيات الإدارة ويتكون من المبادئ الثلاثة الآتية:

1. أن يضع المديرين مصلحة المؤسسة قبل مصلحتهم الشخصية.
 2. أن يضعوا مصلحة المجتمع قبل مصلحة شركتهم وقبل مصلحتهم الشخصية.
 3. ألا يفشوا سوى الحقيقة في كل المواقف التي يواجهونها (Handy,1995).
- كذلك فالقيادة في الإدارة متغير أساسي في دفع المنظمة والمؤسسة إلى الأمام، والى تحفيز العاملين لأداء العمل الجيد والمبدع، وإذا غابت القيادة الناجحة والجيدة والمؤهلة، غاب الأداء الجيد والإنتاج الجيد، وعجزت الإدارة عن إنجاز أهدافها، والقيادة الإدارية البارة والحكيمة، هي روح الإدارة

العامة، وإن نجاح أي تنظيم أو مؤسسة يتوقف على كفاءة قيادته والتزامها بالأخلاق، كونها على قمة الهرم الوظيفي وبالتالي فهي قنوة للأخريين من الموظفين والعاملين (تيشوري،2005). فإذا قامت القيادة الإدارية مثلا بممارسات سلوكية مخالفة للقوانين والأنظمة، فإن ذلك سوف يزيد من جرأة الموظفين على ارتكاب مخالفات مشابهة، مثال ذلك، على المسؤول الذي يغادر العمل قبل نهاية الدوام الرسمي وبشكل مستمر، فإن هذا السلوك سوف ينتشر لدى موظفيه، وإن لم يكن بشكل جماعي، إلا إنه قد يأخذ شكل المناوبة فيما بينهم في مغادرة العمل فور مغادرته

(المزروعي،2003).

فإن وجود دستور أخلاقي يعد أساساً مهماً من الأسس العامة، التي تقوم عليها أية مهنة، ومتطلباً لحفظ كيانها وصيانة استقلاليتها، فالمهنة تتميز بوجود مجموعة من الأخلاق المهنية الخاصة بها، التي يفترض أن يلتزم بها جميع الملحقين بهذه المهنة، والروابط المهنية تراقب باستمرار مدى التزام كل مهني بأخلاقيات مهنته، ومد حبه لها، وانتماؤه واعتزاز بها، ومدى مساهمته في دعمها

وتطويرها والدفاع عنها(بني خالد،2007).

والدستور الأخلاقي لأي مهنة يحد القواعد المرشدة لممارسة مهنة ما للارتقاء بمثالياتها وتدعيم

رسالتها، ورغ أهميته في تحديد الممارسات والأولويات داخل مهنة معينة، إلا أننا لا يمكن أن

نفرضه بالإكراه ولكن بالالتزام، وأن الطريقة الوحيدة للحكم على مهنة معينة هو سلوك أعضاء تلك المهنة إزاءها، والحفاظ على قيم الثقة والاحترام والكفاءة والكرامة.

وقد حدد علوي (2007) ما يجب أن يتميز به الدستور الأخلاقي للمهنة بما يلي :

- 1- الاختصار.
- 2- السهولة والوضوح
- 3- يكون معقولاً ومقبولاً عملياً.

4- الشمولية.

5- الإيجابية.

ويرى الباحث أن الالتزام بالأخلاقيات المستمدة من مبادئ ديننا الإسلامي، يود إلى الرفع من ي

فاعلية التعليم، وتحسين إنتاجيته، مما يسهم بالارتقاء بمجتمعنا الفلسطيني ومجتمعاتنا العربية والإسلامية إلى ما فيه خيره وسعادته في الدنيا والآخرة، فالتعليم يعد ضرورة من ضرورات الحياة المعاصرة، إذ أن العلم طريق التقدم والنهضة، ولقد استطاعت المجتمعات التي قامت على أساس من العلم أن تحصل على التفوق العلمي الذي مكَّنها من تلبية احتياجات شعوبها، لأنها اهتمت بالعلم ورفعت من شأنه وعملت على تطويره، وكما قال الشاعر أحمد شوقي: إنما الامم الأخلاق ما بقيت فإن هموا ذهبت أخلاقهم ذهبوا

ثانياً: مصادر أخلاقيات المهنة:

هناك مجموعة من المصادر التي تعتبر الأساس الذي تنطلق منه أخلاقيات المهن كافة في بلورة أخلاقياتها، والتي تعكس واقع المجتمع في شتى ميادينها، ويرى الباحثون أن هناك خمسة مصادر للأخلاقيات المهنية وهي: (السعود وبطاح، 1996).

1-المصدر الديني:

يمثل هذا المصدر في المجتمع الإسلامي، أهم مصادر أخلاقيات المهنة؛ إذ إنه يوفر لأخلاقيات المهنة خلق الرقابة الذاتية في الفرد؛ فالمهني يمكن أن يتهرب من الرقابة السياسية أو الاجتماعية أو القانونية لكنه لا يستطيع أن يتهرب من رقابة الله سبحانه وتعالى (الهوراني، 2005) 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 أيّ حياً على القوانين الوضعية، وهي الأوامر التي وضعها أنفسهم، لتنظيم والنواهي البشرية

حياتهم بالمحافظة على حقوق الناس، وتحديد واجباتهم لنشر العدالة والمساواة بينهم، لذلك تعد التشريعات والقوانين والأنظمة المعمول بها مصدرًا من المصادر الأخلاقية، ويقتصد بالتشريعات دستور الدولة والقوانين كافة المنبثقة عنه، ونظام الخدمة المدنية، واللوائح والتعليمات الأخرى على أنواعها المختلفة التي تحتوي على أخلاقياً كثيرة، من حيث الانضباط بالوقت، والتقيّد به والاحترام، والابتعاد عن المحسوبية، وتقديم المصلحة العامة على المصلحة الخاصة ، وعدم إفساء أسرار العمل، وعدم قبول الرشوة(البشري، 2006).

2- المصدر الاجتماعي:

إن لكل مجتمع ثقافته الخاصة به، التي تنظم حركته، وتحدد قيمه ومعتقداته وعلاقاته، وولاء وانتماء أفراد، ومن المعروف أن أهم ما يُكوّن ثقافة المجتمع الجوانب الاجتماعية المتمثلة في القيم، والمعتقدات، والعادات، ونمط العيش، وممارسات الحياة الاجتماعية. وقد يحمل المهنيون إلى أية مؤسسة يعملون فيها عادات المجتمع الأكبر الذي يعيشون فيه، وتقاليد وأعرافه، سواء كانت هذه العادات والتقاليد أمراً صلباً اجتماعياً، أم قيماً وتقاليد إيجابية؛ فالمجتمع الذي يتمسك أفراد بمصالحهم الضيقة؛ فإن ذلك يؤثر في السلوك المهني، فينقل هذه الأنماط من السلوك إلى مؤسسة العمل (الهوراني، 2005).

3- المصدر الاقتصادي:

تتحكم الظروف الاقتصادية السائدة في المجتمع، في جميع أفراد ومن بينهم المهنيون والإداريون؛ إذ أن الظروف الاقتصادية الصعبة، تدفع بأفراد المجتمع غالباً إلى أنماط من السلوك بعيدة عن المعايير الخلقية (الهوراني، 2005).
فإذا كان الشخص يعيش في وضع اقتصادي مريح، ويمكنه العيش بكرامة مع أفراد أسرته؛ فإنه من السهل أن تتوقع منه أخلاقياً رفيعة والتزماً أكيداً، 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، إذ تطرح التكنولوجيا في كل يوم الكثير من المغريات، والتسود النزعة الاستهلاكية بين الناس (بني خالد، 2007).

4- المصدر السياسي

ويقصد به نمط النظام السياسي الذي يُشير وانعكاس توجهات هذا النظام على الأفراد، المجتمع،
فإذا كان النظام السياسي يؤمن بالتعددية، والمشاركة والحوار واحترام الرأي، فإنه سوف يتأثر إيجابياً في قيم الأفراد وقناعاتهم المهنية، وإذا كان النظام دكتاتورياً فاسداً لا يتورع عن النهب، ويشجع القيم البالية؛ فإن تأثيره سلبي 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 غاية له، يتعين عليه الإيمان بالحرية، والشفافية، والديمقراطية والمساءلة، وم هنا فإن النظام يؤدي إلى ازدهار راطية، المهنية، أما النظام السياسي الذي يفتقر إلى الرقابة القضائية، والإدارية والشعبية، ويميل نحو

الاستبداد والظلم؛ فيؤدي إلى تغذية السلوك اللاخفي على مستوى الأفراد عامة ومستوى أفراد المهنة
بخاصة (الهوراني، 2005).

5- المصدر الإداري التنظيمي:

تعد القوانين والأنظم والتشريعات من المصادر الرئيسية التي تتحكم في تسيير الإدارة في

المنظمات، ويقصد به البيئة التنظيمية التي يعمل فيها الفرد بكل ما فيها من قوانين ولوائح

وأنظمة، وقيم وتقالييد ومثل تحدد سلوك العاملين فيها، وتوجه مسارهم، ومما يؤث في قيم الفرد

والنظامه وأسلوب عمله الذي تطبق فيه مبادئ الإدارة داخل التنظيم، وأنماط تقسيم العمل، ونظم الاستراحة والمكافأة، وأشكال الرقابة والعقاب، واننا يجب أن ندرك أي حيا أن هناك تفاعلا خصبا 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، وأجراءاته ومستوياته، وتوفّر قيادة إدارية كفؤة على جميع المستويات، لا بد وأن تؤمن بالديمقراطية، والعدالة، والمساواة، والحوار المباشر، كما تضمن الحقوق لأصحابها وتشجع على الالتزام بالواجبات، وأدائها بدقة، وسرعة وأمانة.

المطلب الثالث

أخلاقيات الوظيفة العامة

أولاً : أخلاقيات الوظيفة العامة

ثانياً : النظرة الاسلامية لأخلاقيات المهنة

ثالثاً : أخلاقيات المهن الطبية

أولاً : أخلاقيات الوظيفة العامة

تعد الوظيفة جزءاً أساسياً من أي كيان تنظيمي لأية منظمة او مؤسسة، وهي مجموعة واجبات ومهام ومسئوليات، ويقوم الفرد بالوظيفة لتحقيق هدف معين وهذه الواجبات والمهام الوظيفية تتداخل مع عناصر الأخلاقيات، والسلوك الوظيفي والأخلاقي للموظف يؤثر على المنظمة التي يعمل بها، فالسلوك غير الاخلاقي من إهمال وتسبب واستغلال للمنصب من ابرز المشكلات التي تعوق التنمية الداخلية للمنظمة ومن ثم الدولة ككل، لذا نصت الأنظمة الوظيفية على بعض الأخلاقيات الواجب على الموظف في الوظيفة العامة أن يتحلى بها.

ومن الأخلاق التي يجب أن يتحلى بها الموظف في الوظيفة العامة كما نصت عليها الأنظمة الوظيفية ومنها :

1. الأمانة :

وتعني الثقة والجدارة في الاعتماد، ومجالات أدائها في العبادات أوجب كالصلاة والصيام وبقية أركان الإسلام، وفي المعاملات كحفظ المال العام وحفظ أسرار العمل والموضوعية في الاقرار، وقد ذكر الأشعري (2008) بعض الممارسات التي تخل بالأمانة ومنها:

• أن يقضي الموظف وقتاً في مكالمات الهاتف دون اعتبار للمعاملات التي على مكتبه أو طويلاً للمراجعين الواقفين أمامه.

• أن لا يعير لهاتف المكتب أي اهتمام أثناء رنينه وكأن الجهاز وضع للزينة، فمن معايير التحضر والمدنية الرد على الهاتف في الرنة الثالثة الى الخامسة كحد أعلى، ويجب معاقبة من يخل بهذا حالاً.

2. الشجاعة:

وهي القدرة على الإقدام بفعل شيء ما بقوة وجسارة دون تردد، وهي نوعان: شجاعة نفس وشجاعة بدن، وتكون بقول الحق والثبات عليه وقوة القلب في المواقف الصعب، والموظف الشجاع صاحب الخلق والمبادئ يأمر بالمعروف وينهى عن المنكر وهذا بدوره يؤدي الى شيوع الفضيلة في محيطه.

3. الحياء:

وهو الترفع عن النقائص والابتعاد عن الصغائر طلباً للكمال وانصياعاً للشرع الحنيف وهو خلق يبعث على ترك كل ما هو قبيح، والحياء لا يأتي الا بخير كما قال صلى الله عليه وسلم، وقال تعالى { يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لِيُذْهِبَ اللَّهُ بَيْنَ يَدَيْكُمْ الرِّجْسَ الَّذِي كَثُرَ } (فاطر، 18)، وهو نوعان كما ذكر الأشعري(2008):

• حياء فطري مثل ما جاء بخصوص الصحابي الأشج بن عبد قيس، حيث قال الرسول صلى الله عليه وسلم " إن فيك خصلتين يحبهما الله: الحلم والاناه، قال يا رسول الله أنا اتخلق بهما أم

جبلني الله عليهما؟، قال بل الله جبلك عليهما، قال الحمد لله الذي جبلني على خصلتين يحبهما الله ورسوله" رواه الشوكاني.

- حياء مكتسب ويتحقق بالإيمان والتربية والبيئة الصالحة والزمالة الخيرة، ومصدره ثلاث: (حياء من الله، حياء من الناس، حياء من النفس).

4. التواضع:

وهو تحمل النفس بالخضوع ومنعها عن الترفع على الناس والاستخفاف بهم وحملها على احترامهم مهما اختلفت درجاتهم، والتواضع فضيلة عظيمة يكفي فيها قول الله تعالى: (وَإِذْ أَخَذْنَا مِنَ النَّبِيِّينَ اٰلِهٰتِهِمْ كَمَا نَحْنُ اٰلِهٰتُهُمْ لِيَقُولُوا لَا نَحْنُ رَبُّهُمْ اَلَمْ يَكُن لَكُمْ اٰلِهٰتٌ مِّنْ قَبْلِكَ لَمْ يَكُنْ لَكُمْ اٰلِهٰتٌ مِّنْ قَبْلِكَ اَلَمْ يَكُنْ لَكُمْ اٰلِهٰتٌ مِّنْ قَبْلِكَ لَمْ يَكُنْ لَكُمْ اٰلِهٰتٌ مِّنْ قَبْلِكَ) (الشعراء، 215)، وقول النبي صلى الله عليه وسلم (من تواضع لله رفعه) رواه الالباني.

فالمسئول المتواضع يتفقد حاجات زملائه الموظفين ويجالسهم ويشاركهم في المناسبات ويعاملهم كما يحب أن يعاملوه لو كان مكانهم، وهذا يكسب احترام الآخرين ويشيع روح الفريق الواحد بين المسئول والعاملين معه ويفسح المجال للانفتاح بين الموظفين لتقديم النصح فيما فيه مصلحة العمل.

5. الصبر :

هو تحمل النفس مكاره الحياة وعدم الجزع لنوائب الدهر ونكباته (الدجوي، د.ت)، ويعرف بأنه حبس النفس على ما تكره، قال تعالى: (يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ اٰمَنُوْا صَابِرِيْنَ وَّصٰلِحِيْنَ) (البقرة، 155).

6. إتقان العمل :

لم يوجد الموظف في وظيفته العامة إلا من أجل العمل على تحقيق هدف معين، وهذا الهدف يتم تحقيقه من خلال القيام بمجموعة مهام معينة، ووصولاً للهدف الأسمى يجب أن يتم إنجاز هذه المهام بصورة دقيقة ومنتقنة.

ويذكر ياغي(2012) أن " أولى سمات الإتقان هي السرعة في الإنجاز، لأن تأخير الأعمال يؤدي إلى تكديس الواجبات ومن ثم محاولة التخلص منها على أية هيئة ممكنة وكيفما اتفق، وثانيهما الدقة في الأداء بحيث يكون الأداء وافياً وشاملاً لجميع الشروط الفنية للأداء، وذلك تحقيقاً لفاعليته في الأداء، وثالثهما الرشد في الإنفاق على هذا الإنجاز سواء في المال العيني اللازم أم المال النقدي".

7. الإخلاص في العمل :

يعتبر الإخلاص في العمل من أهم مقومات الموظف الناجح، ولأن طبيعة العلاقة بين الموظف العام والدولة هي علاقة تعاقدية وبنائية على هذه العلاقة واستناداً إلى قول الله تعالى: (وَأَوْفُوا بِالْعَهْدِ إِنَّ أَلْفَ عَهْدٍ كَانَ مِمَّا يُؤْتَى) (الإسراء، 34)، فإنه يترتب على الموظف العام أن يؤدي العمل الموكل إليه بأقصى الإمكانيات المتوفرة لديه وفاءً لهذا العقد، كما يجب أن يكون هذا الأداء مستوفياً لجميع الشروط الفنية استناداً لقوله تعالى: (يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعَهْدِ إِنَّ أَلْفَ عَهْدٍ كَانَ مِمَّا يُؤْتَى) (البقرة، 177) وذلك يجب على الموظف إنجاز المعاملات بسرعة وأن يتفادى التأخير الذي يضر بمصالح المراجعين وعليه كذلك أن يتجرد من أهوائه الشخصية أثناء تأديته لمهام وظيفته وبيذل الجهد اللازم والتضحية الممكنة في سبيل تحقيق أهداف وظيفته في المنظمة التي يعمل بها.

8. تقدير الوقت:

وهو أثنى كنز لدى الإنسان وهو رأس المال الذي يمكن أن يستثمره في تجارة رابحة مع الله يحقق من خلالها الهدف الأسمى الذي يجعل الحياة من أجله، ووقت العمل ليس ملكاً للموظف إنما ملك لجهة العمل فعليه أن يكرس كل جهده ووقته في تأدية العمل الذي أوكل إليه من خلال واجبات وظيفته المحددة، لذا فإن احترام مواعيد العمل الرسمية التي حددتها اللوائح تعتبر من أهم واجبات الوظيفة والتي يجب أن يخصصها الموظف لتأدية هذه الواجبات وأن يتقيد بهذه المواعيد من حيث الحضور والانصراف، كما أن التغيب بدون إذن رسمي أو التأخر يعتبر إخلالاً بالواجبات الوظيفية وتقضي المسائلة النظامية، ويترتب على عدم التزام الموظف بأوقات الدوام الرسمي أضرار عديدة مثل تدني إنتاجية العمل والإضرار بمصالح المنظمة والإخلال بأدوار الآخرين.

9. الشفافية:

"وتعني الإفصاح وكشف المعلومات والمصادقية ووضوح التشريعات وسهولة فهمها وموضوعيتها ووضوح لغتها، وتعني الصدق والوضوح وهو إحساس الذين حول القائد الإداري بأنه يعني ما يقول، وأن يدع الإنجازات تتحدث عن نفسها، ولا سبيل إلى إرساء الشفافية في أي مجتمع إلا بوجود رغبة أكيدة من السلطة العليا في تطبيق المبدأ الإداري الإسلامي القائل: (من أين لك هذا) والشفافية تعتمد على عدد من المقومات منها: الصدق والوضوح والنزاهة والدقة في المعلومات" (الاشعري، 2008).

10. القدوة الحسنة:

وهي خير وسيلة لاجتذاب الآخرين وتوثيق الصلات بهم والتأثير فيهم، بحيث يكون القائد المثل والقوة التي يحتذي بها الموظف، ويجب أن يكون القائد الإداري السباق في تنفيذ القوانين واللوائح على نفسه حتى يقتدي به جميع الموظفين.

11. التعاون:

خلق الله الإنسان اجتماعياً بطبعه ولا يمكنه من القيام بأعباء الحياة منفرداً ولا الحصول على لوازمه وحده بل لا بد له من مشاركته غيره لقوله تعالى: (وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ

وَالْبَغْضَاءِ وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْبَغْضَاءِ) (المائدة، 2).

12. الإيثار:

يورده أبو النصر (2008) أنه تفضيل مصلحة الجماعة والمجتمع على المصلحة الفردية، وذلك عملاً

لقوله تعالى: (يُؤْتِيهِم مِّنْ غَيْرِ مَالِهِمْ يُؤْتِيهِم مِّنْ غَيْرِ مَالِهِمْ يُؤْتِيهِم مِّنْ غَيْرِ مَالِهِمْ) (الحد

شر، 9). ومقتضى الإيثار ان يقدم العمل مصلحة المنظمة على مصلحته الشخصية عندما يتطلب الأمر

ذلك في أوقات الأزمات والحالات الطارئة، وكذلك يجب على العامل أن يؤثر زملاءه في العمل ولا يراحمهم في طلب المزايا والعلاوات والإجازات في الأوقات المفضلة لأن ذلك مما يوغر الصدور ويجب الحد وينعكس ذلك بدوره على مجمل الأداء العام داخل المنظمة.

ثانياً: النظرة الإسلامية لأخلاقيات المهنة:

اهتم الإسلام بالجانب الأخلاقي، وحدد قيماً وقواعد أخلاقية لكل جانب من جوانب الحياة، وقد اهتم المسلمون بتلك التعاليم الأخلاقية الإسلامية، وعملوا على تطبيقها في جوانب حياتهم كافة، فكانت من أهم عوامل ازدهار حضارتهم، كما واكب ذلك الاهتمام اهتمام مماثل من جانب المفكرين عامة والتربويين خاصة، فصنّفوا العديد من الرسائل والدراسات التي عنيت بأخلاق المعلمين والمتعلمين وآدابهم على السواء، تلك الأخلاق التي تستمد من الإسلام ونظيرته الشاملة للإنسان والكون والحياة (الفقيه، 2008).

ويعد الإسلام في حقيقته نظام حياة يتكون من العقيدة والشريعة والعبادات والأخلاق ويقول الرسول صلى الله عليه وسلم: (إنما بعثت لأتمم مكارم الأخلاق) وقد أخذ الإسلام ما وجدته من الأخلاق الحميدة وعدها أخلاقاً إسلامية سواء ما كان منها ثمرة للعقل الانساني الراشد أو الفطرة البشرية أو ما جاءت به الديانات السماوية السابقة (الطراونة، 2012).

لقد حظيت أخلاق المهنة باهتمام واسع من العديد من العلماء المسلمين على مدار العصور الإسلامية المتتالية، وعلى الرغم من قلة كتابات العلماء والمسلمين في هذا الموضوع في بداية عهد الدولة الإسلامية وذلك نظراً لقربها من عهد النبوة والخلافة الراشدة ولانتماء الناس بأخلاق العمل، فإننا نرى بعض الكتابات التي تحدثت بهذا الصدد. فدراسة عبد الله (1995) تحدثت عما ذكره الإمام الغزالي - رحمه الله - في كتابه التبر المسبوك من الوصايا والأخلاق الواجب ان يتحلى بها

من يتولى أمر المسلمين كالحذر من استغلال السلطة والبعد عن الظلم وأهمية قضاء حوائج الناس.

كما حاول ابن تيمية رحمه الله في العديد من الرسائل بيان أهمية الأخلاق وخاصة في مجال اختيار الموظفين ومتطلبات العمل.

وترتبط الأخلاقيات لأي مجتمع بما يؤمن به من مبادئ ومعتقدات يلتزم بها، والمجتمع المسلم يستمد مبادئ أخلاقياته في جميع شئون حياته من كتاب الله عز وجل وسنة نبيه محمد صلى الله عليه وسلم، فالإسلام يربط بين الأخلاق والعقيدة وبين المعاملات والأخلاق. ويحث الإسلام على تأدية الواجبات الوظيفية ولقن العمل بكل أمانة وإخلاص كما يعد العمل

الذي يقوم به الموظف أمانة يجب عليه الإتقان والإخلاص في أدائه كما جاء في الحديث "إن الله يحب إذا عمل أحدكم عملاً أن يتقنه" (صحيح الجامع الصغير رقم 1876) إن الشريعة الإسلامية جاءت ووضعت مبادئ أساسية للوظيفة ولشأغلها وحثت على اتباع الاخلاق الحسنة في التعامل سواء في المنظمة على وجه الخصوص أو خارج المنظمة بصفة عامة، وللوظيفة في الإسلام عدة مبادئ أخلاقية منها:

1. تنظر الشريعة الإسلامية إلى الوظيفة على أنها أمانة حيث قال الله تعالى: {إِنَّ اللَّهَ يَأْتِيكُمْ بِمُرْكُومٍ

تَدُونَ الْأَمَانَاتِ إِلَيْهِ لِأَنَّهَا رِيبَةٌ لَهُمْ وَإِذَا جَاءَهُمْ مَرْكُومٌ مِنْ آلِهِمْ وَرَأَوْا كَرَاهِيَةً فَوَلَّوْاهَا خُبْرًا وَاللَّهُ يَكْتُبُ لَكُمْ ذُنُوبَكُمْ وَإِنَّ اللَّهَ وَاسِعٌ فَحِيمٌ}

لِ الْأَمَانَةِ كَانَ هَدِيحًا بِ صَدْرًا (النساء، 58).

ويؤكد الحميدان (2010) أن من اهتمام الإسلام بالأمانة ورود عدة آيات قرآنية تتحدث عنها وكثير من الأحاديث التي تشرعها وتبين تطبيقها، ومن أهمية الأمانة أنها كانت من أبرز صفات الرسل والأنبياء عليهم الصلاة والسلام فوح وهود وصالح ولوط وشعيب عليهم السلام كلاً منهم كان يقول لقومه: {إني لكم رسول أمين} (الشعراء: 107)، ذلك أن تبليغ الرسالة يحتاج الى درجة عالية من الأمانة لأن الخلل أو الخيانة فيها أعظم من غيرها بكثير.

2. الوظيفة العامة مسئولية شخصية: إن مسئولية العمل في وظيفة بعينها هي مسئولية شخصية وليست جماعية، فكل شخص مسئول عن عملة وتصرف والإسلام ينظر إلى الموظف العام

على أنه حارس أمين وعليه أن ينصح للجهاز الوظيفي الذي ينتمي له ويخلص في عمله ويبذل قصارى جهده لأدائه وبراعي مواعيده دون الحاجة إلى رقابة من رقيب أو رئيس فإن الرقابة على الموظف العام تبدأ من ضميره الحي الذي يرضى الله في كل خطوة يخطوها (أبوسن، 1996). لا

3. الوظيفة تكليف وليست حقاً وقد ورد عن النبي صلى الله عليه وسلم أنه قال: (إنا والله لا نولي هذا العمل أحداً سألته أو أحداً حرص عليه) (البيهقي)، وبذلك يتضح أنه لا تسند الولاية لمن يتوفر فيه الكفاية اللازمة لشغلها طمعاً في المنصب.

أما بالنسبة لواقع الحال فإن الوظيفة العامة لا زالت تخضع لاعتبارات اجتماعية غير موضوعية مثل المحسوبية وتفضيل الأقارب على غيرهم من فئات المجتمع وسطوة بعض أصحاب النفوذ والثروة في إملاء رغباتهم في تعيين من يشاءون بما يمكن أن يتعارض مع تعاليم الإسلام في رفض التمييز الاجتماعي وجعل المفاضلة في التوظيف تقوم على المقدره والجداره والأمانة والعدل وأن الوظيفة ليست حقاً وأن دوامها للفرد مرهون بدوام صلاحية شاغلها ومدى انطباق الشروط اللازمة عليه.

4. الوظيفة العامة التزام خلقي وتعبدي وشعائري لأن الدولة الإسلامية دولة عقدية والإدارة الإسلامية ينبغي عليها أن تتأكد من ظهور هذا الاعتقاد على السلوك اليومي للعاملين وأهم مظاهر ذلك فريضة الصلاة في جماعة والتوقف عن العمل عند حلول وقتها تعظيماً لشعائر الله، كما أن أداء الصلاة في جماعة له آثار اجتماعية ونفسية كبيرة حيث إنها تذيب الفوارق بين المسلمين رؤساء كانوا ام مرؤوسين كما أنها تعوّد المسلم على التواضع وعدم التكبر (المطيري، 1996).

والفرد مطالب بالالتزام في بعض السلوكيات الإيجابية في نطاق عمله وتشمل هذه السلوكيات ثلاثة أنواع كما أشار إليها العثيمين (1993) وهي كالتالي :

1- الأخلاقيات الوظيفية :

وهي تلك التي تتعلق بتأدية الواجبات الوظيفية ولفن العمل بكل أمانة واخلاص.

2- الأخلاقيات المسلكية :

وهي تلك الأخلاقيات التي تتعلق بسلوك وتصرفات الموظف داخل وخرج الوظيفة العامة ولقد نصت جميع أنظمة الخدمة المدنية في العالم على وجوب تحلي الموظف العام بالسيرة الحسنة والأخلاق الحميدة.

3- الأخلاقيات المتعلقة بإطاعة الأوامر الرئاسية:

ويقصد بها وجوب طاعة الرؤساء وتنفيذ واحترام قول

راتهم. والأخلاق الوظيفية جزء من الأخلاق الإسلامية العامة لذا فإن ما ينسجم مع الأخلاق الإسلامية

قد أو يتعارض معها فهو كذلك مع الأخلاق الوظيفية.

ويرى الباحث أنه من خلال استعراض ما أورده جميع الكتاب أن القرآن الكريم والسنة الشريف حثت على تحلي العامل بأخلاقيات العمل واتقنه لما لذلك من أهمية كبير في إنجاح العمل والرقى بالمجتمع ككل، ويعمل أيضاً على تعاضد أفراد المجتمع مع بعضهم البعض حتى تحقيق المراد وهو حياة كريمة لجميع أفراد المجتمع.

ثالثاً: أخلاقيات المهن الطبية:

لقد لقيت أخلاقيات المهنة الطبية اهتماماً عظيماً منذ ظهور الطب ، وسجل ذلك في البرديات المصرية القديمة ، والكتابات المسماة الحامورية البابلية، واهتم بها الإغريق وخاصة أبقراط (النجار، 2014).

1. قيسم أبقراط (400 ق.م.):

ولد أبقراط في اليونان سنة 460 ق.م ولقب بأبي الطب. أسس مدرسة طبية وطور القيسم الطبي الأخلاقي (المعروف بقيسم أبقراط) وألزم الأطباء باتباعه . يشكل قيسم أبقراط أساساً اعتمد عليه القسم في كليات المهن الصحية الحديثة كافة والتي يؤديها الخريجون عند بداية ممارستهم لمهنتهم والتي تعتمد على المبادئ الرئيسية التالية:

1. إجلال أساتذة الطب.
2. لا يُجاز في المهنة إلا من يتمسك بأخلاقيات القيسم.
3. مزولة المهنة بهدف فائدة المريض وتلافي ضرره.
4. الابتعاد عن كل ما من شأنه إسقاط الجنين من أدوية أو مواد.
5. دخول منازل المرضى من أجل مصلحة المريض.
6. الامتناع عن الأذى والفساد.
7. احترام سرية العلاقة بين الطبيب والمريض (النجار، 2014).

2. توماس بيرسيفال ماين اعوام (1740-1804):

أسس هذا الطبيب الإنكليزي دستوراً للأخلاقيات الطبية خاصاً بالأطباء عام 1794 ، والذي اُعْتُمِدَ من قبل الأطباء الأمريكيين ، ومن ثم اعتمده الجمعية الطبية الأمريكية (AMA). وكان هذا أول

دستور أخلاقي يُعتمد من قبل هيئة مهنية ليحل مكان الأخلاقيات المهنية القديمة والمفسرة بطرق مختلفة ، وهكذا فقد وفر هذا الدستور معياراً للسلوكيات يتبعه مزاولو المهن الطبية

(<http://www.ehtuish.com>).

3. الدستور الأخلاقي للجمعية الطبية الأمريكية (AMA) عام 1846:

تتضمن نسخة عام 1980 من الدستور الأخلاقي للجمعية الطبية الأمريكية سبعة بنود، بينما تتضمن النسخة المُطَوَّرَة لعام 2001 تسعة بنود، ويؤكد البنود الإضافيان في النسخة المعدلة الحالية على مسؤولية الأطباء ، ويدعم الانتشار العالمي للرعاية الطبية. كما أضافت النسخة الأخيرة كل التدابير اللازمة حول الالتزام بالتعليم الطبي، ومسؤولية تطوير الصحة العامة. كما يتضمن دستور الجمعية الأخلاقي بعض المقومات الأخرى مثل:

1. احترام القانون.

2. احترام حقوق المرضى.
 3. احترام حقوق الزملاء.
 4. احترام خصوصية المريض وسرية المعلومات الخاصة به.
 5. الكفاءة ، والتفاني والمحبة .
 6. الصدق واجب التبليغ عن أي خداع أو كذب.
 7. التعليم المستمر ، والدراسة ، واستشارة الآخرين في المهنة.
 8. الحرية في مزاوله المهنة.
 9. المسؤولية في بذل الجهود لتحسين المستوى الصحي للمجتمع
- (<http://www.ehtuish.com>).

4. دستور نورمبرغ عام (1947)، دستور اخلاقيات البحث الطبي:

ويتألف هذا الدستور من عشرة مبادئ ، تتمحور في أخلاقيات البحث الطبي ، وتؤكد على الحقوق الإنسانية للشخص المتبرع (الشخص الذي يوافق على أن يطبق عليه البحث العلمي) ، ويتضمن الدستور ما يلي :

1. إبلاغ الشخص المعني وأخذ موافقته.
2. يجب أن يكون البحث هادفاً وضرورياً لمصلحة المجتمع.
3. يجب أن يكون البحث قائماً بالأساس على الدراسة على الحيوان أو أي مبرر منطقي.
4. تجنيد وحماية الشخص المتبرع من أية إصابة أو معاناة جسدية أو عقلية.
5. يجب أن لا تكون مخاطر البحث على المتبرع أكبر من محاسنه.
6. يجب أن يكون الباحث مجاًزاً علمياً.
7. من حق المتبرع أن يمتنع عن الاستمرار في البحث العلمي في أي وقت

(<http://www.ehtuish.com>).

5. القسم الطبي إعلان جنيف عام (1948):

أوتت الجمعيات الطبية العالمية هذا القسم بعد الفظاعات التي اقترفت باسم الأبحاث العلمية في معسكرات الاعتقال النازي. والمقومات الأساسية لهذا الدستور تتلخص كما يلي:

1. خدمة الإنسانية.
2. الاحترام والعرفان بالجميل للأساتذة.
3. ممارسة المهنة بضمير و نبل.
4. الإحساس بواجب الاهتمام بصحة المريض والزملاء وتقاليد المهنة.
5. ممارسة المهنة بما ينسجم مع القوانين الانسانية.

6. احترام الحياة الإنسانية بما فيها حياة الجنين. 7.

الواجب المهني يتقدم على العرق والدين والسياسة أو التمييز

الاجتماعي (<http://www.ehtuish.com>).

6. مبادئ إعلان هيلسينكي عام

(1964): نُشر هذا الإعلان لأول مرة عام 1964م وكان بمثابة ردٍ على التجارب الطبية غير الأخلاقية التي أجراها الأطباء النازيون خلال الحرب العالمية الثانية، ولقد تمت مراجعة هذا الإعلان عدة مرات

منذ إصداره ، وُلِّدَت آخر نسخة مراجعة منه عام 2000 ولقد نصت على المبادئ التالية:

1. خير ومنفعة الإنسانية مقدم على الاهتمام بالعلم والمجتمع.

2. يجب أن يعمل الطبيب فقط لما ينفع المريض ، وأن تكون صحة المريض في مقدمة

اهتماماته.

تتداخل كثير من مبادئ هذا الإعلان بقوانين الأبحاث العلمية، ومن ناحية أخرى تناقش النسخة المراجعة استعمال المستحضرات الشاهدة (المستحضرات الخالية من المادة الفعالة والتي تعطى لمجموعة من المرضى المجرى عليهم البحث مقابل مجموعة أخرى تتناول الدواء الفَعَل موضوع البحث ، وذلك بهدف المقارنة)، وتنصح بأن يكون من واجب لجنة الأخلاق مراقبة التجارب

العلمية الجارية، كما تقضي بأن يكشف الباحثون للمترعين عن التفاصيل الخاصة بالتمويل ، وعن احتمال تضارب المصالح، هناك توصية أخيرة تنص على أن من حق الناشرين رفض الدراسات التي لا تتوافق ما ينص عليه هذا الإعلان (مشعل، 2013).

أخلاق المهن الطبية في الإسلام:

تشكل الأخلاق القرآنية معياراً مناسباً لجميع الأجناس البشرية ، ولكل المهن ، وفي كل زمان، حيث أنها توجه سلوك البشر ومواقفهم في حياتهم الخاصة والمهنية، ويجب أن توجه هذه المعايير الأخلاقية والقيم السامية أصحاب المهن الطبية من المسلمين في حياتهم الخاصة وكذلك أثناء أداءهم لأعمالهم.

ويرى (التركي، 2007) أن أصحاب المهن الطبية الذين يتمتعون بقدر من الفضائل لهم قادرون على إتمام متطلبات مهنتهم والتي تتلخص بما يلي:

1. المعرفة : من واجب أصحاب المهن الطبية المسلمين مواصلة اكتساب العلم والمحافظة على

المعرفة ومتابعة تطور العلوم الطبية، كما يجب أن يحسنوا من مستوى أدائهم المهني. وهذا ما

أمر به الله تعالى في كتابه العزيز حيث قال : (رَبُّنَّاهُنَّ رِبِّهِنَّ)

الَّذِينَ يَمُؤِنُونَ وَالَّذِينَ لَا

يعلمون) (الزمر : 9)، كما أمر الله المؤمنين أن يطلبوا منه أن يزيدهم علماً: (وَتَقُولُ زُنْدَنِي
عَدْلًا مَا) (طه: 114).

2. احترام القانون : من واجب أصحاب المهن الطبية المسلمين احترام القانون ، والأوامر ،
والقواعد القانونية التي تنظم المهنة. ويبين قول الله تعالى هذا الأمر بشكل واضح في الآية
التالية: (يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَطِيعُوا اللَّهَ وَتَطِيعُوا الرُّسُلَ وَتَقُولُوا
إِلَّا مِمَّا نُنزِّلُكُمْ) (النساء: 59).

3. التعهد المهني بالمحافظة على صحة المريض ومصالحته : باعتبارهم من المسؤولين عن
توفير الرعاية الصحية، على أصحاب المهن الطبية أن يقرروا مدى أهمية المحافظة على
صحة المريض ومصالحته ، وبشكل غير مباشر على حياته. وقد وضع الله تعالى هذا
الموضوع البالغ الأهمية في القرآن الكريم في قوله تعالى: (من أجل ذلك كتبنا على بني إسرائيل
أنه من قتل نفساً بغير عذابٍ ربه، فهو قاتلٌ لها في الآخرة كما قتلها في
الدنيا بدمه بما حرم الله من أجلها في كتابها)
لَهُ جُزْءًا نَافِئًا) (المائدة: 32).

4. تقديم النصائح الطبية : يجب على أصحاب المهن الطبية أن يقدموا للمرضى كل النصائح
والإرشادات الطبية اللازمة والمتعلقة بعلاجهم ، بشكل يتناسب مع مستوى المريض المعرفي
وسنه وثقافته.

5. العلاقات : على أصحاب المهن الطبية المسلمين أن يتبنوا الطريقة الصحيحة في علاقتهم مع
المرضى والزملاء. 6.

سرية المعلومات المتعلقة بالمريض : على أصحاب المهن الطبية حماية خصوصية وسرية
المرضى. فكتمان السر والمحافظة على خصوصية الغير ، عهد وأمانة أمر بحفظهما الله كما
في قوله تعالى : (يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا يَأْتِيَنَّكُمْ عَوَالِيكُمْ إِلَى بُيُوتِكُمْ لَمْ يُبَيِّنْ
لَكُمْ) (المؤمنون: 8).

الأخلاقيات التي ينبغي على أصحاب المهن الطبية الالتزام بها:

ينبغي على أصحاب المهن الطبية أن يلتزموا ببعض الأمور عند مزاوله مهنتهم نوجزها بما يلي
(الشثري، 2007) :

1. أن يبذل في المسارعة للعلاج ما أمكنه ذلك لما روي: أن التارك شفاء المجروح من
(ك)

جرحه شريك جارحه) (الوسائل 401/11).

2. أن يخلي تبعات هذه المسؤولية عن نفسه بأخذ البراءة من المريض نفسه أو من وليه ،
وذلك لأنه يضمن ما يجنيه على المريض في ماله لأن خطأه شبيه عمد في موارد إذا كان
المريض طفلاً لم يبلغ، أو إذا كان مجنوناً، أو إذا كان بالغاً رشيداً بغير إذنه واطلاع منه .

3. أن ينصح المريض بما يجب أن يلتزمه للمساعدة على العلاج و ينصحه بتناول ما لا يتعارض مع مرضه ويتفق مع حاجات بدنه ويسهم في توفير العلاج الأمثل والأنجع.
4. أن لا يمنع المريض عن الأكل إذا كان الجوع يضر به ومنه الصوم في شهر رمضان.
5. أن لا يكلف المريض القيام بما يؤدي إلى الإضرار بصحته وجسمه كالمشي في الوقت الذي لا يقوى عليه والركض في الوقت الذي يجهده ويضاعف من علته .
6. أن يتجنب وصف الأدوية الضارة أو التي فيها مضاعفات جانبية قدر الإمكان . والبحث عن البدائل المأمونة .
7. أن يوفر له الدواء المناسب ويتجنب ما فيه مضاعفات عرضية جانبية ، وبالقدر الذي يؤمن العلاج في الفترة المطلوبة ولا يزيد من أمد المرض وفترة ، وأن لا يأمره بشراء ما يزيد على حاجته من الدواء ويبذر أمواله بما لا داعي منه .
8. أن لا يكره المريض على تناول الطعام والشراب بل يطف به عند ذلك فإذا امتنع لم يكرهه عليه .
9. أن يعطي انتباهه الكافي وتوجهه الى ويركز فكره الفحص لتشخيص المريض المرض بدقة .
10. أن يتصف تشخيصه بالتأني والتؤدة وعدم الاستعجال للأمن من الخطأ .
11. أن يشارك المريض همه ومحنته ويتحسس عواطفه .
12. أن يشفق على المريض ويرفق به ويحسن القيام عليه ويستشعر في قلبه الرحمة تجاهه .
13. أن يرفع من معنويات المريض ويبعث الأمل والتفاؤل في نفسه ليتمائل للشفاء سريعاً إن كان في قدره ذلك .
14. أن يحفظ أسرار مرضى خصوصاً إذا كان فيه معيرة وساعة إلى المريض شخصيته .
15. وهي أخلاقية أخيرة بالمريض إذا كان غير مماثل أي إذا كان الطبيب رجلاً تتعلق والمرضى امرأة أو العكس فقد ورد أنه إذا أصاب المرأة مرض أو جراحة في موضع من مواضع جسمها واضطرت الى العلاج عند رجل أجنبي جاز ذلك للضرورة حيث لا يمكن العلاج إلا بالنظر والمعاينة .
16. لكن ينبغي عليه أن يكف بصره عما لا يحل له وإذا اضطرت فإن عليه أن تكون نظرتة بريئة لا تشوبها الريبة.

17. وكذلك اللبس والمعاناة فلا يكون منه بتلذذ ،وعليه أن يقل منه قدر الإمكان إلا ما اقتضته الضرورة.

18. كما عليه أن لا يأمر المرأة بكشف الموضع المصاب أو الذي به العلة بما يزيد على الحاجة للفحص والتشخيص والعلاج.

أسس أخلاقيات المهن الطبية:

أخلاقيات المهنة الطبية لها أسس وضوابط كثيرة اهتم بها الإغريق وفي ذروتها قسم أبوقراط ، واهتم الأطباء المسلمون بقسم أبوقراط بعد تعديله وحذف منه وأضافوا إليه .

وأساس هذه الأخلاقيات وأعمدها التي تقوم عليها المهنة الطبية ستة أسس ، وهي على النحو

التالي كما يبين الشثري(2007):

1- الإحسان والرحمة :

هو أمر نادى به القرآن الكريم حيث قال تعالى : " وَكَلِمَاتٍ حَسَنَاتٍ لَّئَلَّامُ يَرْجِعُ فِيكُمْ " (البقرة،195)

وقال صلى الله عليه وسلم : " إن الله قد كتب الإحسان على كل شيء فإذا قتلتم فأحسنوا القتلة وإذا

ذبحتم فأحسنوا الذبحة ، وليحد أحدكم شفرته وليرح ذبيحته " (رواه الترمذي) فإذا كان الإحسان

قد كتب حتى على طريقة الذبح ، فهو من باب أولى قد كتب في مجال الطب والتداوي .

2- عدم الإضرار :

وقد صح عن المصطفى صلى الله عليه وسلم قوله : " لا ضرر ولا ضرار " (رواه مسلم) ولا شك

أن عدم الإضرار يعتبر أحد الأركان الأساسية في موضوع التداوي . والأمراض الناتجة عن

التداوي بالجراحة والأشعة والعقاقير تزداد يوماً بعد يوم حتى أصبحت فرعا هاما من فروع الطب

يعرف

باسم الأمراض الناتجة عن التداوي .

3 - المحافظة على السر :

وهو أمر أساسي في الحياة وفي الطب . إذ يطلع الطبيب على كثير من أسرار المريض ، فلا

يجوز له أن يفشيها إلا في حالات نادرة محددة حيث يمكن أن ينتج عن كتمان السر ضرر بالغ

بالآخرين . وقد وردت أحاديث كثيرة عن الحبيب المصطفى صلوات الله وسلامه عليه تحت على

حفظ السر ومنها قوله صلى الله عليه وسلم: " المستشار مؤتمن " .

4- العدالة :

والمقصود بذلك العدالة في توزيع الخدمات الصحية بحيث لا تكون مقصورة على الأغنياء وذوي

النفوذ والجاه والمال بينما يحرم منها الفقراء والضعفاء والمساكين . وهو أمر قد حثت عليه الشريعة

الغراء كما أن الأنظمة الحديثة قد تنبعت له . ومن الخطأ التركيز في الخدمات الطبية والصحية

على المستشفيات الضخمة المكلفة والتي تستهلك ميزانيات وزارة الصحة والقطاع الخاص ، وهي إن كانت تقدم خدمات طبية مهمة ، إلا أن هذه الخدمات لا تصل إلا لعدد محدد من أفراد المجتمع وبكلفة عالية جدا ، بينما لا تصل أية خدمة على الإطلاق للملايين في الأرياف والنجوع وإذا وصلت فهي خدمة رديئة ضئيلة محدودة .

5- الاستقلالية والذاتية :

والمقصود بذلك أن كل فرد في المجتمع بالغ عاقل راشد يتمتع بالحق في قبول أو رفض أي علاج طبيعى أو أي إجراء طبي . ولا ينتهك هذا الحق إلا في حالات الإنقاذ وخاصة عند فقدان الشخص المصاب لإدراكه ووعيه أو عند اضطراب هذا الوعي. وفي حالة معالجة الأطفال أو غير الراشدين فإن ولي هذا الشخص هو الذي يعطي الموافقة للإجراء الطبي أو العلاج إلا فيما ذكرنا في الحالات الإسعافية، ولذا يجب وجود موافقة متبصرة من المريض العاقل البالغ أو وليه في حالة كونه قاصرا أو غير مدرك . والمقصود بالموافقة المتبصرة (الإنذن بالإجراء الطبي أن يعرف (

المريض ماذا سيعمل له ، وما هي الفوائد المتوقعة وما هي الأضرار المحتملة حتى يكون على بصيرة من أمره . وإذا كان الله تعالى يقول : " لا إكراه في الدين " (البقرة،256). فمن باب إكراه في الطب. أولى لا

6- المسؤولية الطبية :

ويلاحظها حديث الرسول الكريم صلى الله عليه وسلم: " من تطيب بغير علم فهو ضامن" . والطبيب مسؤول عن عمله وقد فصل علماء الإسلام في ذلك تفصيلا دقيقا فكان موقفهم وسطا بين الإفراط

والتفريط الذي تعاني منه البشرية(الشثري،2007).

(2008)

المدير

أخلاقيات

المهنة، ثم

نحو

المدير

أخلاقيات

