



اخلاقيات المهنة – الكورس الاول

وسائل واساليب ترسيخ قيم اخلاقيات المهنة

Sawa University

جامعة ساوة الاهلية

College of health and medical techniques

كلية التقنيات الصحية والطبية

Department of Medical Laboratories

قسم تقنيات المختبرات الطبية

4th Stage

المرحلة : الرابعة

محاضرة رقم 9 و 10

الجانب النظري

¹ Lecture No. 9 and 10

Theoretical

تدريسي المادة : م.د. عبدالرحمن يسر خليفة

□ وسائل واساليب ترسيخ قيم اخلاقيات المهنة

تُعدّ أخلاقيات المهنة الركيزة الأساسية التي يقوم عليها الأداء المهني السليم في أي مؤسسة، إذ توفر الإطار الذي يوجّه سلوك العاملين ويعزز الثقة بين أفراد الفريق والمستفيدين من الخدمات. ورغم أن القيم الأخلاقية قد تنشأ لدى الفرد من تربيته وثقافته، إلا أن ترسيخها داخل بيئة العمل يحتاج إلى وسائل وأساليب واضحة تعتمد على المؤسسة لضمان الالتزام بها. وتشمل هذه الوسائل التعليم والتدريب المستمر، القدوة المهنية، الميثاق الأخلاقي، والأنظمة الرقابية التي تُحوّل الأخلاق من مجرد مبادئ نظرية إلى سلوك يومي ملموس. ومن خلال هذه الأساليب المتكاملة، يمكن للمؤسسات أن تبني بيئة عمل تسودها النزاهة، الاحترام، والالتزام المهني.

• أسلوب ترسيخ أخلاقيات المهنة

يُقصد بأسلوب ترسيخ أخلاقيات المهنة مجموعة الخطوات والآليات التي تعتمد عليها المؤسسة لغرس القيم المهنية في سلوك العاملين بشكل عملي ومستمر. ويقوم هذا الأسلوب على الدمج بين القدوة المهنية التي تقدمها الإدارة، والتعليم والتوجيه الذي يرفع وعي العاملين، والأنظمة واللوائح التي تضبط السلوك وتضع حدودًا واضحة للممارسات المهنية. كلما كان الأسلوب متوازنًا ومتكاملًا بين هذه العناصر، ازداد التزام الموظفين بالأخلاق، وتحولت القيم إلى ممارسة يومية داخل بيئة العمل.

إذا يعتمد أسلوب ترسيخ الاخلاق المهنية على ثلاث اساليب رئيسية هي :-

1. القدوة المهنية.
2. التعليم و التوجيه المستمر.
3. التشريعات و الضوابط المؤسسية.

(1)

القوة المهنية: تمثل القوة المهنية الأساس في ترسيخ السلوك الأخلاقي داخل المؤسسة، فالعاملون يتعلمون أكثر من خلال رؤية القائد يطبق الأخلاق عملياً. عندما يلتزم المسؤول بالنزاهة، الدقة، والعدل، يصبح من السهل على الآخرين تبني نفس السلوك. فالقوة ليست مجرد تعليمات، بل ممارسة يومية تُحفّز العاملين على الالتزام.

(2)

التعليم والتوجيه المستمر: يسهم التعليم المستمر في رفع الوعي بالقيم والأخلاقيات المهنية، من خلال الدورات، المحاضرات، وورش العمل. هذا التوجيه يزود العاملين بالمعرفة اللازمة للتعامل مع المواقف الأخلاقية المعقدة، ويعزز فهمهم للمسؤوليات المهنية. الاستمرارية هنا ضرورية لمنع تراجع الالتزام وتحديث السلوك وفق التغيرات.

(3)

التشريعات والضوابط المؤسسية: تمثل التشريعات واللوائح الرسمية الإطار القانوني الذي يحدد السلوك المقبول وغير المقبول في العمل. وجود هذه الضوابط يجعل تطبيق الأخلاق مسألة واضحة وليست اجتهادية، كما يوفّر نظاماً عادلاً للمحاسبة عند حدوث مخالفات. كلما كانت الأنظمة واضحة ودقيقة، زاد التزام العاملين بالسلوك المهني الصحيح.

• وسائل وأساليب ترسيخ أخلاقيات المهنة

- ترسيخ الأخلاق المهنية داخل المؤسسة يتطلب استخدام مجموعة من الوسائل العملية التي تهدف إلى تحويل القيم والمبادئ إلى سلوك يومي ملموس.
- وتشمل هذه الوسائل إعداد ميثاق أخلاقي واضح، تدريب العاملين على السلوك المهني السليم، متابعة الأداء بشكل مستمر، وتوفير بيئة عمل تعزز العدالة والاحترام. وتساعد هذه الأساليب على بناء ثقافة مؤسسية تقوم على النزاهة والانضباط والالتزام بالمسؤوليات.

و تشمل اهم الوسائل هي :

- (1) الميثاق الأخلاقي للمهنة: وثيقة رسمية تضع القواعد والقيم الأساسية وتوضح السلوك المطلوب من العاملين.
- (2) التدريب والتطوير المستمر: دورات وورش عمل ترفع وعي الموظفين بالممارسات الأخلاقية وكيفية تطبيقها في الحياة العملية.
- (3) المتابعة والتقييم الدوري: مراقبة سلوك العاملين وتقديم التغذية الراجعة لمنع الأخطاء وتعزيز الالتزام.
- (4) الشفافية في التعامل: توضيح القرارات والتعليمات بشكل واضح لمنع سوء الفهم وخلق بيئة ثقة.
- (5) نظام الحوافز والعقوبات: مكافأة السلوك الأخلاقي وتشجيعه، وفي المقابل تطبيق إجراءات رادعة على المخالفات.
- (6) تعزيز ثقافة التعاون: دعم روح الفريق لأن بيئة العمل التعاونية تقل فيها الخلافات والسلوكيات السلبية.
- (7) قنوات الإبلاغ عن الانتهاكات: توفير آليات آمنة وسرية للإبلاغ عن السلوك غير الأخلاقي دون التعرض للعقوبة.

• لأمر التي يجب مراعاتها في صياغة الميثاق الأخلاقي للمهنة

— صياغة الميثاق الأخلاقي تُعد خطوة أساسية في بناء إطار مهني يُحدد مسؤوليات العاملين وسلوكهم داخل المؤسسة. ويجب أن يكون الميثاق واضحًا، واقعيًا، وقابلًا للتنفيذ حتى يحقق الهدف منه. كما ينبغي أن يعكس طبيعة العمل، ويحترم القوانين، ويقدم نماذج سلوكية يمكن للعاملين الرجوع إليها عند مواجهة مواقف مهنية تتطلب قرارًا أخلاقيًا. كلما كان الميثاق دقيقًا وعمليًا، زادت فاعليته في توجيه السلوك اليومي للعاملين.

هم الأمور التي يجب مراعاتها في صياغة الميثاق الأخلاقي للمهنة:-

(1) **الوضوح والدقة في اللغة:** يجب أن تكون عبارات الميثاق مباشرة ومفهومة لجميع العاملين دون تأويل. فالغموض يؤدي إلى اختلاف في تفسير السلوك المطلوب.

مثال: في إحدى المختبرات، وردت عبارة "يجب الحفاظ على سرية المعلومات قدر الإمكان". العاملون فسّروا كلمة قدر الإمكان بشكل مختلف، مما أدى لكشف بعض النتائج أمام طلبة غير مخولين. لذلك تم تعديل العبارة إلى: "يُمنع منعًا باتًا مشاركة أي نتائج مخبرية مع أي شخص غير مخوّل".

(2) **التركيز على الحالات العملية:** الميثاق يجب أن يحتوي على سلوكيات محددة وليس فقط مبادئ عامة، حتى يعرف الموظف كيف يتصرف في المواقف اليومية.

مثال : بدل كتابة: "الالتزام باحترام الآخرين"، يتم تضمين مثال مثل: "يُمنع التحدث بلهجة استهزاء أو رفع الصوت على الزملاء أو الطلبة، خاصة أثناء الضغط العملي في المختبر."

3) مراعاة القوانين المحلية والدولية: يجب أن ينسجم الميثاق مع التشريعات الصحية والقانونية الموجودة في البلد، مثل سرية المريض، الخصوصية، وإجراءات السلامة.

مثال : في أحد المراكز الصحية، تم تعديل الميثاق بعد ظهور قوانين جديدة تلزم المؤسسات بعدم الاحتفاظ بنسخ من هويات المرضى داخل المختبر. لذلك أضيف بند: “يُمنع تصوير أو أرشفة بطاقات المراجعين أو هوياتهم الإلكترونية إلا بتعليمات رسمية.”

4) قابلية التطبيق: المعايير النظرية لا تساعد إذا لم يكن بالإمكان تطبيقها فعليًا داخل مكان العمل. يجب أن تكون البنود قابلة للقياس والمتابعة.

مثال: أحد المختبرات وضع بندًا يقول: “يجب إنهاء جميع الفحوصات دون أي خطأ.” هذا غير واقعي، فتم استبداله بـ: “الالتزام بإجراءات ضبط الجودة وإعادة الفحص عند الشك بالنتيجة.”

(5 الشمولية: ينبغي أن يغطي الميثاق جميع جوانب العمل: النزاهة، المسؤولية، الخصوصية، السلوك، التعامل، السلامة، الدقة العلمية.

مثال : في إحدى المستشفيات، كان الميثاق يغطي التعامل مع المرضى فقط، مما أدى لحدوث مشكلات بين الزملاء. بعد ذلك تمت إضافة بند: “الالتزام بعدم التمييز بين العاملين واحترام التسلسل الإداري والتعامل المهني بين الزملاء.”

(6 المراجعة الدورية: يجب تحديث الميثاق بانتظام لمواكبة التطور في العمل، الأجهزة، التعليمات، والقوانين.

مثال : بعد انتشار COVID-19، الكثير من مؤسسات العمل الطبية عدّلت موائيقها لتضمين:

“الالتزام بارتداء معدات الوقاية الشخصية أثناء التعامل مع العينات البيولوجية عالية الخطورة.”

(7 مشاركة العاملين في صياغته: إشراك الموظفين في إعداد الميثاق يجعلهم يشعرون بالمسؤولية والانتماء، ويجعل البنود أكثر واقعية.

مثال : أحد المختبرات عقد ورشة عمل مع الفنيين لتحديد أشهر المشكلات الأخلاقية التي تواجههم. بناءً على ذلك، تمت إضافة بند: “عدم ترك العينات على الطاولة دون وسم، والالتزام الفوري بتسجيل الهوية البيولوجية.”

□ الكيفية التي يتم بها تعزيز السلوك الأخلاقي في العمل وفقًا لـ Kreitner & Kinicki

— كريتر وكينيكي (Kreitner & Kinicki) هما باحثان متخصصان في الإدارة والسلوك التنظيمي، ولهما العديد من الدراسات حول ثقافة العمل، القيادة، والسلوك الأخلاقي في المؤسسات. وقد قدما نموذجًا علميًا يوضح كيفية تعزيز السلوك الأخلاقي داخل بيئة العمل من خلال دمج السياسات المؤسسية، القدوة، التدريب، ونظم المكافآت، بحيث تتحول القيم الأخلاقية من مجرد مبادئ نظرية إلى سلوك يومي عملي.

◆ تعزيز السلوك الأخلاقي وفقاً لـ Kreitner & Kinicki

— يقترح الباحثان خمس آليات رئيسية لترسيخ الأخلاق في المؤسسات:

1. القدوة الأخلاقية (Role Modeling)

✓ القادة والمديرون يمثلون المثل العملي للسلوك الأخلاقي.

✓ العاملون يتعلمون أكثر من خلال الملاحظة والتقليد.

✓ مثال : مدير المختبر يلتزم بارتداء القفازات وتعقيم المعدات، فيتبع جميع الفنيين نفس السلوك.

2. الرموز والقيم المؤسسية (Cultural Symbols)

✓ استخدام شعارات، شعارات تحفيزية، أو طقوس مؤسسية تعكس القيم الأخلاقية.

✓ هذه الرموز تذكر العاملين دائماً بالسلوك المتوقع.

✓ مثال : لوحة في المختبر مكتوب عليها "الالتزام بالنزاهة هو أساس عملنا" موضوعة في أماكن بارزة.

3. السياسات والإجراءات الواضحة (Policies & Procedures)

- ✓ وضع أنظمة واضحة تحدد السلوك المقبول وغير المقبول، مع عقوبات عادلة للمخالفات.
- ✓ مثال : بروتوكول صارم لتوثيق جميع نتائج الفحوصات، بحيث يمنع التلاعب أو تسجيل بيانات خاطئة.

4. نظام المكافآت والتحفيز (Reward System)

- ✓ ربط السلوك الأخلاقي بالمكافآت، مثل التقدير، الترقيات، أو الحوافز المادية.
- ✓ مثال : مكافأة الموظف الذي يلتزم بمعايير السلامة والجودة ويبلغ عن أي خطأ محتمل قبل حدوثه.

5. التدريب على اتخاذ القرار الأخلاقي (Ethical Training)

- ✓ برامج تعليمية تعزز قدرة العاملين على التعامل مع المواقف الأخلاقية الصعبة.
- ✓ تتيح لهم التعرف على الخيارات المتاحة واتخاذ القرارات الصحيحة.
- ✓ مثال : ورشة عمل عن كيفية التعامل مع حالات تبادل المعلومات الحساسة للمرضى، مع سيناريوهات عملية.

Any questions?

*Thank
You*