



## أدوات المعرفة للأكاديميين والمحترفين

سلسلة الوحدات حول النزاهة والأخلاق

### الوحدة الرابعة عشر

## أخلاقيات المهنة



مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة  
فيينا

سلسلة الوحدات التعليمية لمكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة بشأن النزاهة والأخلاق

الوحدة 14  
أخلاقيات المهنة



## خلفيات الموضوع

قدم مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة سلسلة من الوحدات في هذا المجال، من بينها الوحدة 14 المتعلقة بأخلاقيات المهنة، إذ تركز على مجموعة من القضايا الأساسية في هذين المجالين، وتتضمن دراسة القيم العالمية والأخلاق والمجتمع والعلاقة بينها، وأهمية الأخلاق في القطاعين العام والخاص، والتنوع والتعددية، والأخلاق السلوكية، وتعزيز المساواة بين الجنسين. كما توضح كيفية ارتباط النزاهة والأخلاق بمجالات حيوية: مثل الإعلام والأعمال والقانون والخدمة العامة ومختلف المهن.

تم تصميم هذه الوحدة ومختلف النماذج المتعلقة بها لاستخدامها في المؤسسات الأكاديمية و المهنية بجميع أنحاء العالم. وهي مصممة لمساعدة المحاضرين والمدربين في تقديم تعليم واضح حول أخلاقيات المهنة؛ بما في ذلك أولئك الذين ليسوا محاضرين ومدربين متخصصين، ولكن يريدون إدماج هذه العناصر في دوراتهم. كما يُشجع المحاضرين على إعداد المحاور الأساسية حولها بدقة، قبل دمجها في دروسهم ودوراتهم. وتتضمن الوحدة مناقشات للمسائل ذات الصلة بأخلاقيات المهنة في العديد من المجالات، واقتراحات لأنشطة المحاضرة والتمارين المرتبطة بها، وهياكل المحاضرة الموصى بها، وتقييمات الطلاب، وقوائم القراءة (مع التركيز على المواد ذات الوصول المفتوح)، وشرائح بوربوينت، ومواد فيديو وأدوات تدريس أخرى. وتوفر كل وحدة مخططاً لدرس يستغرق ثلاث ساعات، بالإضافة إلى توجيهات حول كيفية تطويرها إلى دورة كاملة.

تركز هذه الوحدة على تحليل مختلف القيم والأخلاق والمشكلات المرتبطة بها في العمل، ويمكن تكييفها بسهولة مع سياقات محلية وثقافية مختلفة، بما في ذلك مجموعة متنوعة من البرامج لأنها متعددة التخصصات وشاملة لمختلف المجالات؛ إذ تسعى الوحدة إلى تعزيز الوعي الأخلاقي للمدربين والطلاب والتزامهم بالتصرف بنزاهة، وتزويدهم بالمهارات اللازمة لتطبيق هذه المعايير ونشرها في الحياة والعمل والمجتمع وتأمين زيادة فعاليتها. كما تغطي الوحدات منظورين نظريين وعمليين، وتستخدم أساليب تدريس تفاعلية؛ مثل التعلم التجريبي والعمل الجماعي. كما تساهم هذه الأساليب في إبقاء الطلاب والمتدربين مشاركين، وتساعدهم على تطوير مهارات التفكير النقدي وحل المشكلات والتواصل، وهي جميعها مهمة لتعليم موضوع أخلاقيات المهنة بطريقة جيدة.

تم اختيار مواضيع الوحدة بناءً على استشارات مع الخبراء الأكاديميين الذين شاركوا في اجتماع للخبراء عقده UNODC ( مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة ) على المستوى العالمي بفيينا في مارس 2017، وفي ثلاث ورش عمل إقليمية عقدت في أجزاء مختلفة من العالم في أبريل 2017. وفيها أكد الخبراء على ضرورة زيادة التعليم في مجال النزاهة والأخلاق على المستوى العالمي، وقدموا توجيهات حول القضايا الأساسية التي يجب التعامل معها من خلال المساهمات التي قدموها؛ إذ اعتبروا أنه من الأهمية بمكان أن تُعد هذه الوحدات الطلاب الجامعيين والمتدربين للتصرف الفعال المدفوع بالقيم، وأن تحافظ على اهتمام الطلاب بموضوع توظيف القيم في العمل، وأن تتيح نفسها للتكيف مع سياقات إقليمية وتخصصية مختلفة. لتحقيق هذه الأهداف، أوصى الخبراء بأن تتمتع هذه الوحدات بمجموعة من الخصائص، بحيث تكون قادرة في النهاية على:

- ✓ ربط النظرية بالممارسة
- ✓ التأكيد على أهمية النزاهة والأخلاق في الحياة اليومية
- ✓ تشجيع التفكير النقدي
- ✓ التأكيد على أهمية اتخاذ القرارات الأخلاقية وعلى كيفية تنفيذ هذه القرارات

- ✓ استخدام أساليب تدريس تفاعلية ومبتكرة
- ✓ تحقيق توازن بين الأخلاق العامة والأخلاق التطبيقية
- ✓ الاستفادة من الممارسات الجيدة للممارسين
- ✓ ربط النزاهة والأخلاق بقضايا عالمية أخرى وبأهداف التنمية المستدامة
- ✓ اعتماد نهج متعدد التخصصات ومتعدد المستويات
- ✓ التركيز على الأخلاق العالمية والقيم العالمية، مع ترك مساحة للمنظورات الإقليمية والثقافية المتنوعة
- ✓ استخدام مصطلحات تقنية وواضحة

استنادًا إلى هذه التوصيات، عملت UNODC لأكثر من عام مع أكثر من 70 خبيرًا أكاديميًا من أكثر من 30 دولة، لتطوير 14 وحدة جامعية حول النزاهة والأخلاق. وتمت صياغة كل وحدة من قبل فريق أكاديمي وخبراء من UNODC، ثم تمت مراجعتها من قبل مجموعة أكبر من الأكاديميين من تخصصات ومناطق مختلفة؛ لضمان التغطية المتعددة التخصصات والعالمية. وخضعت الوحدات لعملية تصفية متأنية في مقر UNODC، قبل أن تُراجع وتُنشر على موقعها الإلكتروني كمواضع مفتوحة المصدر. بالإضافة إلى ذلك، تم الاتفاق على تحديث محتوى الوحدات بانتظام، لضمان مواكبتها للدراسات المعاصرة وتلبية احتياجات المدرسين في الوقت الحاضر.

تم تطوير هذه الأداة المعرفية الحالية من قبل قسم الفساد والجريمة الاقتصادية في UNODC، كجزء من مبادرة التعليم من أجل العدالة، ضمن البرنامج العالمي لتنفيذ إعلان الدوحة.

## إخلاء المسؤولية:

ينصح مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة باستخدام المواد المقدمة في هذه النماذج لأغراض الدراسة والبحث والتدريس خاصة، أو للاستخدام في الأنشطة أو الخدمات غير التجارية، مع ضرورة ذكر المصدر وحقوق النشر لهذه الوحدات. ولا ينطوي استخدام هذه المواد على تأييد أو تأكيد بشأن آراء المستخدمين أو منتجاتهم أو خدماتهم. يتم توفير المواد الواردة في هذا المستند "كما هي" دون أي ضمان من أي نوع، سواء أكان صريحاً أو ضمنياً، بما في ذلك -على سبيل المثال لا الحصر - ضمانات القابلية للتسويق والملاءمة لغرض معين وعدم الانتهاك للملكية. ولا يقدم مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة - على وجه التحديد - أي ضمانات أو إقرارات فيما يتعلق بدقة أو اكتمال أي من هذه المواد، كما يقوم مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة بشكل دوري بإضافة المواد الموجودة في الوحدة أو تغييرها أو تحسينها أو تحديثها دون إشعار.

لا يتحمل مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة - تحت أي ظرف من الظروف - المسؤولية عن أي خسارة أو ضرر أو مسؤولية أو مصاريف يتم دفعها، ويُدعى أنها نتجت عن استخدام هذه النماذج، بما في ذلك على سبيل المثال لا الحصر، أي خطأ أو إغفال أو انقطاع أو تأخير فيما يتعلق بذلك؛ إذ يتحمل المستخدم وحده مسؤولية استخدام هذه النماذج والوحدات تحت أي ظرف من الظروف. كما لن يكون مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة مسؤولاً عن أي أضرار مباشرة أو غير مباشرة أو عرضية أو خاصة أو تبعية، حتى لو تم إبلاغ مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة بإمكانية حدوث مثل هذه الأضرار.

يقر المستخدم ويوافق على وجه التحديد على أن مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة غير مسؤول عن أي سلوك لأي مستخدم؛ إذ يتم توفير روابط لمواقع الإنترنت الموجودة في الوحدات النمطية الحالية لفائدة القارئ، وهي دقيقة في وقت الإصدار، و لا يتحمل مكتب الأمم المتحدة أي مسؤولية عن دقتها المستمرة بعد إصدارها أو عن محتوى أي موقع خارجي.

فلا شيء هنا يشكّل أو يعتبر قيداً أو تنازلاً عن امتيازات وحصانات الأمم المتحدة المحجوزة على وجه التحديد. ويحتفظ مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة بحقوقه الحصرية وفقاً لتقديره الخاص، بتعديل أو تقييد أو إيقاف الموقع أو أي مواد فيه بأي شكل من الأشكال، ولا يلتزم المكتب بالأخذ بعين الاعتبار احتياجات أي مستخدم في ما يتعلق بهذا الأمر. يحتفظ مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة بحقه في الرفض وفقاً لتقديره الخاص ودون إشعار أي مستخدم من الوصول إلى هذا الموقع أو أي جزء منه. ولن يكون تنازل الأمم المتحدة عن أي حكم من هذه الشروط والأحكام ملزماً، باستثناء ما هو منصوص عليه في الكتابة وموقعاً من قبل ممثلها المفوض بحسب الأصول.





## جدول المحتويات

|    |  |
|----|--|
| 08 | المقدمة  |
| 08 | مخرجات التعلم  |
| 08 | القضايا الرئيسية   |
| 09 | الأخلاق الشخصية والنظرية والمهنية                        |
| 10 | التضارب المحتمل بين دور الأخلاق المهنية والأخلاق الشخصية |
| 13 | القواعد المهنية للعلاقة بين الأخلاق والسلوك              |
| 15 | المراجع  |
| 16 | تمارين   |
| 18 | A. حالات تطبيقية حول أخلاقيات المهنة                     |
| 22 | B. حالات تطبيقية حول دور الأخلاق                         |
| 24 | C. تمارين إضافية   |
| 25 | البنية المحتملة للمحاضرة                                 |
| 26 | دعائم للقراءة  |
| 27 | مواد تعليمية أخرى  |
| 28 | تقييم الطالب   |
| 30 | أدوات تعليمية إضافية                                     |
| 30 | مواد فيديو   |
| 30 | دليل توجيهي  |

## مقدمة

هل يجب على الصحفيّ نشر معلومات خاصة جدًا عن شخص ما بهدف إبلاغ الجمهور عن قضية؟ هل يجب على المحامي أن يمتنع عن إفشاء معلومات سرّية عن العميل قد تنقذ حياة شخص؟ تهدف هذه الوحدة إلى تعريف الطّلاب على طبيعة وممارسات وأهمية الأخلاق المهنية، كما تساعدهم في تمييز الأخلاق المهنية عن الأخلاق الشخصية والنظرية، وتعينهم على التفكير بشكل فعّال في قضايا هامة حول أخلاقيات المهنة، وتحديد الصراعات المحتملة بين دور الأخلاق والأخلاق الشخصية. كما تعرّف الوحدة الطلاب على قوانين الأخلاق المهنية؛ وهي شيء سيواجهه الطلاب عندما يبدؤون العمل في المهنة. قد يكون الطلاب قد واجهوا بالفعل مثل هذه القوانين المطبقة في بيئة الجامعة؛ مثل قوانين الأخلاق المرتبطة بالوجود في محيط الجامعة، إذ ستساعد الوحدة الطلاب على إدراك أهميّة الأخلاق المهنية للجهات المختلفة، بما في ذلك المؤسسات والأفراد والمجتمع بشكل عام، وذلك من خلال التأكيد على أهميّة الأخلاق المهنية ودورها في الحياة الشخصية و العملية. كما ستساعد الوحدة المحاضرين على تشجيع الطلاب على اعتماد توجّه أخلاقي في حياتهم المهنية، خاصة إذا تم تدريس الوحدة كجزء من برنامج يهدف إلى إعداد الطلاب لمهنة محدّدة؛ مثل الطب أو الأعمال التجارية أو القانون أو التعليم أو الصحافة، فضلًا عن أنها تمكّنهم من إضافة أمثلة وممارسات من تلك المهن وأنشطة يمكن أن تدعم موضوع أخلاقيات المهنة.

## مخرجات التعلّم

- ✓ التمييز الواضح بين الأخلاق الشخصية والنظرية والمهنية.
- ✓ التفكير النقدي في القضايا الأخلاقية التي يتعرض لها الطلاب مباشرة في مهنتهم، وتطبيق الأخلاق الشخصية والنظرية والمهنية على قرارات أخلاقية معقّدة في مهن محدّدة.
- ✓ فهم التحديات التي يطرحها الصراع المحتمل بين دور الأخلاق والأخلاق الشخصية، واستكشاف وسائل حلّ تلك الصراعات.
- ✓ فهم دور قوانين الأخلاق المهنية، والفرق بين قوانين الأخلاق التطلّعية والانضباطية، وكيفية تطبيق قوانين الأخلاق المهنية في حياتهم العملية.

## القضايا الرئيسيّة

يُدرّس موضوع أخلاقيات المهنة كمادة تتعامل مع القوانين المكتوبة وعلاقتها بالمعايير المختلفة للسلوك و على التأثير المتبادل بينهما. وتنطبق أخلاقيات المهنة على جميع المهن، كما يمكن أيضًا تطبيقها بالخصوص على مهن مثل الأخلاق الطبيّة وأخلاق الأعمال التجارية وأخلاق الإعلام؛ إذ تجمع بعض الدروس والبرامج المقدمة في هذه الوحدة بين النهجين، عن طريق تقديم أخلاقيات المهنة العامة في البداية، ثم تطبيق هذه المبادئ على واحدة أو أكثر من المهن. وستعالج هذه الوحدة في المقام الأول الموضوع بشكل عام، ثمّ تتناول الأسئلة التفصيليّة الخاصّة به؛ مثل الأخلاق الدورية، والتعارضات مع الأخلاق الشخصية، فضلًا عن قوانين الأخلاق المهنية، وما إذا كانت التوجّهات المستقبلية فعّالة في جميع المهن، من حيث إثارة قضايا أخلاقية جديدة. لذا يتمّ تسليط الضوء على الحاجة إلى أخلاقيات المهنة باستمرار، والتعبير المستمر عن النزاهة في جميع المهن؛ نظرًا إلى أن لدى العديد من المهن مجموعتها الخاصة من أخلاقيات المهنة والشروط الخاصة بها، الأمر الذي سيتيح تحديد المجال المفاهيمي لمناقشة القضايا التي تنشأ من مجموعة محدّدة من الأخلاق المهنية بحسب كلّ مجال أو نشاط.

## الأخلاق الشخصية والنظرية والمهنية

لفهم موضوع أخلاقيات المهنة، يحتاج الطلاب إلى فهم الفرق بين الأخلاق الشخصية والنظرية والمهنية. وفقًا لاستخدامها في هذه الوحدة، يمكن استخدام هذه النظريات الثلاث المختلفة - ولكن المتداخلة في بعض الأحيان - لتحليل المشكلات الأخلاقية المختلفة وحلها. تُعرف الأخلاق على أنها "محاولة للوصول إلى فهم طبيعة القيم البشرية، وكيف يجب أن نعيش، وما يشكله السلوك الصحيح الناتج عن هذه القيم" (نورمان، 1998، ص 1). إنَّ تعريف الأخلاق هذا مفيد لفهم مفهوم الأخلاق الشخصية، التي تشير إلى القيم والمعايير التي يستخدمها الناس لتحديد كيفية تصرفهم في حياتهم اليومية. والأخلاق الشخصية هي مبادئ عميقة تحدّد ما هو صحيح وما هو خاطئ، وتساعد في تحديد هويّتنا كأفراد، كما تطبّق الأخلاق الشخصية على مجموعة متنوعة من المجالات، بما في ذلك ما نفعله في حياتنا الخاصة؛ مثل التفاعل مع العائلة والأصدقاء، وكيفية التعامل مع الأشخاص الذين نتفاعل معهم في الأماكن العامة.

إن الأخلاق الشخصية تتألف من القيم والمعايير التي تحدّد كيفية تصرّفنا، لكنها ليست مجرد ميولنا أو تفضيلاتنا، حتى إن شعرنا بقوة بأن تلك التّفضيلات هي الصواب لكي تكون موقفًا أخلاقيًا. إذ يجب أن تستند الأخلاق الشخصية إلى اعتقاد مبنيّ على مبدأ وليس مجرد رأي شخصي. وتستند الأخلاق الشخصية إلى مصادر عديدة؛ بعض هذه المصادر يتعلق بما يمكننا أن نفكر فيه كتجاربنا الشخصية، مثل تربية الأسرة والدين والثقافة والقوانين الاجتماعية والأقران. ومع ذلك يجب أن تتضمن الأخلاق الشخصية أيضًا جوانب من الأخلاق النظرية. إذ أن الأخلاق النظرية هي المذاهب التي تم وضعها لشرح كيفية اتخاذ القرارات الأخلاقية الصحيحة؛ مثل المنفعة والواجب والأخلاق الفضيلة. وتشير المنفعة إلى أن القرارات الأخلاقية يجب أن تستند إلى تقييم للعواقب المحتملة للعمل، ويجب متابعة الأعمال التي تخلق أكبر قدر من الرضا، ويتمثّل الواجب في أن القرارات يجب أن تعتمد على المبادئ والواجبات، لذا يجب التركيز عليها في كل سلوك متبع.

من الجهة المقابلة، تهتم الأخلاق المهنية بإنشاء القيم والمبادئ والمعايير التي تكمن وراء مسؤوليات وسلوكيات المهنة (ديفيس، 2003). ولفهم ما يُقصد بالمهنة، فإنه من المفيد مقارنتها بمصطلح الحرفة، وفي بعض الأحيان يتم استخدام "حرفة" و"مهنة" بشكل متبادل، ولكنهما يعنيان أشياء مختلفة. والمقصود بالحرفة العمل الذي يقوم به الشخص لكسب العيش، في حين يكون الشخص صاحب الحرفة عادة شخصًا مدربيًا بشكل أعلى، أما المهنة فهي تتطلب أن يجتاز الفرد اختبارات تثبت أنه يمكنه ممارسة المهنة بكل احترافية، ويخضع صاحب الحرفة أيضًا إلى قواعد مهنية متخصصة يمكن لأي شخص تقديم سلعة أو خدمة للجمهور. ولكن الحرفة عادة ما تكون مرتبطة بمجموعة من الأشخاص الذين يقدمون نفس السلعة أو الخدمة، والذين يتعاونون مع بعضهم لتحقيق علاقة اجتماعية جيّدة، بطريقة أخلاقية قابلة للقبول وفق معايير للأداء تكون عالية (ويل، 2008).

يمكننا اكتشاف الفرق بين الأخلاق الشخصية والنظرية والمهنية بشكل موجز باستخدام مثال الكذب. يعتبر الكذب عمومًا أمرًا خاطئًا، على الرغم من أن معظم الناس يكذبون في بعض الأحيان بطريقة لا تتوافق مع أخلاقهم الشخصية؛ إذ تتّبع نظريات الأخلاق نهجًا مختلفًا في ما يتعلق بالكذب. ذلك أنه لا ينبغي للفرد أن يكذب حتى عندما تكون المخاطر عالية جدًا، كما يجب أيضًا التفكير في ماذا تقول الأخلاق المهنية عن الكذب؟ هل يجب مثلاً على الطبيب أن يكذب على المريض بشأن حالته إذا كان الطبيب يعتقد أن ذلك في مصلحته؟

بالإضافة إلى الفروق بين الأخلاق الشخصية والنظرية والمهنية، هناك أيضًا فرق في هذا المجال بين الأخلاق المهنية - وهي القيم والمبادئ والمعايير المرتبطة بمهنة معينة - والأخلاق في مكان العمل، والتي تشكل القواعد التي تحكم السلوك في

مكان العمل. على سبيل المثال الموظفون لهم الحق في مكان عمل آمن وخالي من التمييز، وإذا أدرك المدير أن الموظفين يمارسون التمييز ضد موظف بناءً على العرق أو الديانة، يمكن للمدير طرح هذه المسألة وتنفيذ برنامج تدريب للتوعية، ومتابعة الموظفين للتأكد من فعالية الإجراءات. ويعمل هذا البرنامج على تحسين بيئة العمل، ويجعل من المحتمل أن تتم معاملة جميع الموظفين بطريقة أخلاقية، ولكنه ليس مقتصرًا على مجموعة أخلاق مهنة واحدة، بل يمتد ليشمل العديد من الوظائف والمهن وكافة السلطات والمسؤوليات التي يمكن أن يمتد لها.<sup>1</sup>

وتجدر الإشارة أيضًا إلى أن بعض المهن تسترشد بالمعايير الأخلاقية التي تشمل مهناً متعددة. فعلى سبيل المثال، يخضع المهنيون المشاركون في الأبحاث الطبية أو البيولوجية - مع بعض مجالات أخرى من الأبحاث التي تشمل مواضيع بشرية وحيوانية - لنفس المعايير الأخلاقية المهنية، بالإضافة إلى مجموعة من المبادئ التوجيهية الأخلاقية المتعلقة بإجراء البحوث، والتي غالبًا ما يشار إليها على أنها أخلاقيات البحث، وهو محور مجالس المراجعة المؤسسية (IRBs) أو لجان أخلاقيات البحث (RECs) التي تقوم بفحص المشروعات البحثية والموافقة عليها بناءً على ما إذا كانت تلتزم بأخلاقيات البحث أم لا. وفي ما يتعلق بقضايا الأخلاقيات الطبية وأخلاقيات البحث، يمكن للمحاضرين الرجوع إلى منهج اليونسكو الأساسي لأخلاقيات علم الأحياء على سبيل المثال.<sup>2</sup>

تجسّد الأخلاقيات المهنية قيم المهنة وأهدافها؛ مثل الشفافية والمساءلة، و الالتزام بتقديم خدمات عالية الجودة وفعالة، والمسؤولية تجاه العملاء أو الموظفين. ذلك أنّ الامتثال لأخلاقيات المهنة يحمي الفرد وكذلك شرف المهنة، نظرًا إلى أن الأخلاقيات المهنية تعكس قيم المهنة وأهدافها. إلا أنها تختلف اختلافًا كبيرًا بين المهنة والأخرى، بالإضافة إلى احتوائها على أهداف وقيم خاصة بالمهنة. كما يمكن أن تعكس أخلاقيات المهنة أيضًا جوانب من الأخلاق النظرية؛ مثل النفعية، أو الفضائل التي يجب على الأفراد السعي لتحقيقها.

قد تتضمن الأخلاقيات المهنية معايير ومصادر ملزمة قانونًا؛ مثل القوانين واللوائح الإدارية، خاصة عندما يواجه الموظفون مشاكل أخلاقية يجب أن يسترشدوا بأخلاقياتهم المهنية فيها. ومع ذلك، ونظرًا إلى أنه لن يكون من الممكن إزالة تأثير الأخلاق الشخصية للموظف، فإن أي عملية صنع لأي قرار أخلاقي في سياق مهني يجب أن تأخذ الأخلاق الشخصية في الاعتبار. وهذه ليست مشكلة في العادة، ما لم تتعارض مع الأخلاق الشخصية والمهنية، وهي قضية سيتم تناولها في مناقشة القسم الخاص بدور الأخلاق.

### التضارب المحتمل بين الأخلاق المهنية والأخلاق الشخصية

أحد أصعب المسائل التي تثيرها الأخلاق المهنية، هي التنازع بين الأخلاق المهنية والأخلاق الشخصية، في بعض الأحيان يتم وصف المسألة على أنها تنازع بين الأخلاق المهنية والأخلاق الشائعة؛ إذ تعني الأخلاق الشائعة الأخلاق الشخصية التي يلتزم بها الكثيرون، بحيث تتطلب المهن تنفيذ ممارسات متخصصة من قبل أفراد المهنة لتحقيق أهداف مهنية، وهذه الممارسات لا تثير بالضرورة قضايا أخلاقية. فعلى سبيل المثال، يتطلب من معظم المهنيين أداء واجباتهم بمستوى معين وفق شروط محددة وقواعد واضحة، ومع ذلك في بعض الأحيان تسمح المهن أو تشترط سلوكيات تتعارض مع الأخلاق الشخصية، إذ تعدّ بعض السلوكيات التي تتعارض مع الأخلاق الشخصية مقبولة بشكل أوسع كتبرير، إن لم يكن من قبل الجميع فعلى

<sup>1</sup> Available at [www.ethicalsystems.org/content/corporate-culture](http://www.ethicalsystems.org/content/corporate-culture).

الأقل من قبل المجتمع بشكل عام، إذ يمكن أن تخلق تناقضات تتعارض مع الأخلاق الشخصية؟ فعلى سبيل المثال، يحتفظ المحامون بسريّة معلومات العميل لتشجيع العملاء على الثقة بهم، وهو الأمر الذي يمكن المحامي من المساعدة في حل النزاع بالطريقة الصحيحة، ولكن هل يجب على المحامي الاحتفاظ بمعلومات قدّمها العميل بسريّة، مثل اعتراف بجريمة، إذا تسبب ذلك في إدانة شخص آخر بشكل ظالم؟ هل يجب أن يحتفظ بسريّة معلومات العميل لتشجيع الكشف عن أمور مؤلمة، حتى يتمكن العميل من تحسين حالته وتخفيف معاناته. و يستعرض لوبان (2007) عددًا من الأمثلة مثل هذه، ويشير إلى أن العديد من المهن تلتزم بشكل ما بواجبات السرية، مما يثير بدوره أسئلة حول التنازعات المحتملة بين الأخلاق المهنية والأخلاق الشخصية، وكيف سيتعاملون مع هذه الأنواع من المعضلات؟ فمثلا هل يمكن لشخص ما أن يوافق على الدخول إلى مهنة والالتزام بقواعد الأخلاق المهنية، ثم يقرّر عدم اتباع تلك القواعد لأنها تتعارض مع الأخلاق الشخصية؟ لقد أصبحت الفروق بين الأخلاق الشخصية والأخلاق المهنية أحيانا معضلة حقيقية لا يوجد لها إجابة واضحة، لأنها تثير السؤال حول أي مجموعة من القيم الأخلاقية (الشخصية أو المهنية) هي الأكثر أساسية، بمجرد فهم السبب وراء كلتي المجموعتين من القيم. قد يشعر الأشخاص الذين يواجهون هذه المعضلة بأنهم مجذوبون نحو كلا المجموعتين من القيم، ولقد ساهمت كتابات لوبان حول الأخلاق المهنية والمحامين في بناء استراتيجية تتألف من أربع خطوات للمساعدة في حل أسئلة الأخلاق المهنية.<sup>1</sup>

استراتيجية لوبان المكوّنة من أربع خطوات لحلّ مسائل أخلاقيات المهنة (لوبان ، 1988 ، ص 131) :

من أجل اتباع قاعدة مهنية تتعارض مع الأخلاق الشخصية، يجب أن يكون الفرد قادرًا على:

1. تبرير مختلف الأعمال المجتمعية ذات الصلة على أساس البعد الأخلاقي الذي تقوم عليه .
2. تبرير الدور المهني و الأخلاقي بناءً على هيكل المؤسسة.
3. تبرير التزام من خلال إظهار أن السلوك المطلوب ضروري لهذا الدور.
4. تبرير الفعل المطلوب من الدور، من خلال إظهار أن التزامات الدور تتطلب الفعل.

<sup>1</sup> Available at [www.unesco-chair-bioethics.org/?mbt\\_book=bioethics-core-curriculum](http://www.unesco-chair-bioethics.org/?mbt_book=bioethics-core-curriculum)

إذا تمّ تأسيس جميع الروابط بين الخطوات بصفة دقيقة؛ فإنّ الفعل المهني يجب أن يتمّ، حتى إذا تعارض مع الأخلاق الشخصية (لوبان، 2007، ص، 490). إنّ هذه الاستراتيجية المتكوّنة من أربع خطوات ليست خوارزمية، بحيث تؤدي بالضرورة إلى الحل الصحيح، بل هي إطار ذهني يسمح للموظفين وغيرهم باتباع القواعد المهنية بصفة دقيقة.

لنفترض أن هناك منظمة خيرية تهدف إلى توصيل الطعام إلى البلدان التي تعاني من المجاعة، فتوظف المنظمة أشخاصاً لأداء دور فعاليات مختلفة لتوصيل الطعام، بما في ذلك موظف لتأمين الشاحنات داخل البلد الذي سيقوم بنقل الطعام من مستودع ما إلى الأشخاص الذين يحتاجونه في البلد. فالشاحنات المتاحة للتوصيل في البلد مملوكة لشخص غير ملتزم بالمبادئ الأخلاقية، ومعروف أنه متورط في أنشطة غير قانونية مختلفة مثل الابتزاز، والموظف متأكد إلى حد ما من أن المال المقدم من المنظمة لتوصيل الطعام سيتم استخدامه من قبل صاحب الشاحنات لأغراض غير قانونية؛ بعضها من المرجح أن يؤدي إلى تهديدات أو إصابات فعلية للأشخاص. ولكن هناك حاجة إلى شاحنات للتوصيل، ولا توجد وسائل نقل أخرى متاحة، لذا إذا لم يستخدم الموظف صاحب الشاحنة، فإن الطعام لن يصل إلى الأشخاص الذين يحتاجونه.

إنّ الموظف في مأزق، لأنه وفقاً للأخلاق الشخصية لن يقدم عملاً تجاريّاً لشخص غير سويّ، وهناك احتمال أن يدعم بشكل غير مباشر أنشطة غير قانونية، ومع ذلك يمكن للموظف حلّ المعضلة عن طريق تقييم الجدوى التي تحققها المؤسسة والعلاقة بين المؤسسة وفعل الموظف. وإن تقديم العمل لصاحب الشاحنة مطلوب بموجب واجب الدور الذي يلعبه الموظف (الحصول على شاحنات لتوصيل الطعام)، والذي هو بدوره مطلوب لأداء مهمّة المؤسسة (إيصال الطعام للأشخاص الذين يحتاجونه)، وهذا - في حدّ ذاته - محدّد بموجب الصورة الأخلاقية الإيجابية للمؤسسة، وهي إنقاذ حياة الأشخاص الذين يموتون جوعاً؛ بحيث يمكن للموظف أن يقرّر أنّ متطلّب الدور يفوق الأخلاق الشخصية لعدم تقديم عمل للجاني المعروف، وتم بناء عليها صياغة عملية التقييم المكوّنة من أربع خطوات للمساعدة في حلّ المشكلات الناشئة بالتحديد عن التعارض بين الأخلاق الشخصية والمهنية. ومع ذلك وكما لوحظ في بداية هذه الوحدة، فإن الأخلاقيات الشخصية والنظرية والمهنية كلها وجهات نظر يمكن الاستفادة منها في حلّ مشكلة أخلاقية، وبالتالي قد يكون من الممكن حلّ معضلة الموظف أعلاه باستخدام منظور أخلاقي مختلف، على سبيل المثال النفعية أو كيفية تحقيق أكبر فائدة لأكبر عدد من الأشخاص.

## القواعد المهنية للعلاقة بين الأخلاق والسلوك

موضوع القواعد المهنية هو شيء سيواجهه معظم الطلاب عندما يبدأون العمل، حيث تشمل القواعد المهنية عادة القيم الأساسية للمهنة والتي يمكن أن تجسد فعلياً الأخلاق المهنية، ولكنها تختلف عنها في عدة جوانب بحسب الوضعية والظرف المواجه وبحسب الأنظمة واللوائح المتبعة في العمل ورسمية التنظيم المعتمد. وعادة ما تكون مكتوبة؛ إذ تمثل القواعد المهنية أحد الطرق لصياغة ومشاركة الأخلاق المهنية المطلوبة في العمل، والتي تأخذ أشكال الأقوال والأفعال المتعارف عليها؛ مثل القسم الذي يؤديه بعض الموظفين عندما يحصلون على الموافقة لممارسة مهنتهم، والقسم الطبي الذي يؤديه الأطباء وهو مثال مشهور في هذه الحالة، وهناك نسخة حديثة من "قسم الأطباء" التي وافق عليها الاتحاد العالمي للطب. وبالإضافة إلى تعزيز أهداف محددة للمهنة، تُستخدم القواعد المهنية من قبل المؤسسات لزيادة النزاهة في القطاعين العام والخاص، وتُعتبر أيضاً هذه القواعد عالمياً وسيلة لمنع الفساد. فعلى سبيل المثال، توصي اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد بأنه على الدول ضرورة اتباع السلوك المهني لضمان أداء الوظائف العامة بشكل صحيح ومناسب؛ إذ يمكن أن تثير القواعد المهنية شديدة التفصيل مسألة ما إذا كانت أحكامها تقيد بشكل غير عادل الموظفين في أدائهم اليومي، وبما يجب عليهم فعله في تفاعلهم مع العملاء والجمهور بصفة حسنة. كما يجادل بعض الناس بأن الأخلاق لا يمكن تشريعها، إذ لا يمكن فرض القرارات الأخلاقية من الخارج، ولكن يجب أن تنبع من الأخلاق الخاصة بالفرد نفسه. وتؤكد هذه الحجة أن قواعد الأخلاق المهنية يجب أن تتوافق مع ماهية الأخلاق فعلياً دون تغيير.<sup>2</sup>

في بعض الحالات يمكن أن يتعرض الموظفون لضغوط من الآخرين للتصرف بشكل غير لائق، ويمكن أن تكون التعليمات الموجهة لهم سبباً للتصرف بالطريقة غير المناسبة، إذ يلاحظ أننا في بعض الأحيان نهتم كثيراً بما إذا كان شخص ما قد تصرف وفق القرار الصحيح بناءً على أخلاقه الشخصية، وأحياناً لا نهتم كثيراً بهذا الأمر، يعني أن تحمّل المسؤوليات المهنية الناتجة عن السلوك المهني يصبح أكثر أهمية من الأخلاق التي نتج عنها، وأن الأخلاق الشخصية ليست هي الأمور الوحيدة التي يجب أن توجه عملية صنع القرار، ولكن ضرورة التطابق بين القواعد المهنية وأخلاق الموظفين.

هناك مشكلة أخرى محتملة في القواعد المهنية، وهي تداخل العلاقة بين السلوك والأخلاق الفعلية، بناءً على التمييز بين القواعد المهنية المطلوبة التي تحكم أهداف سلوك الموظفين، والقواعد التأديبية (يشار إليها أيضاً باسم القواعد القائمة على الامتثال أو قواعد السلوك) التي تنصّ على عقوبات لعدم الوفاء بمتطلبات العمل، والتي تحكمها معايير يجب تليتها أو أمور يجب تجنبها، ويمكن التعامل معها بدرجات مختلفة من الدقة بحسب الحالة والتي توجه السلوك الفعلي.<sup>3</sup>

ويمكن أن يتم الاعتماد على مبدأ مهم، وهو ضرورة سعي الموظف إلى امتلاك مواقف وشخصية معينة وأخذ بعض النقاط في الاعتبار أثناء عملية صنع القرار بناءً عليها. ومع ذلك يجب توضيح أنه في كثير من الحالات لن يكون التمييز بين القواعد المهنية والقواعد التأديبية واضحاً تماماً؛ فعلى سبيل المثال هناك عدد من قواعد الأخلاق المهنية التي على الرغم من كونها مهمة، فإنها تنصّ أيضاً على عقوبات في حالة سوء السلوك الجسيم من طرف الموظف.

<sup>2</sup> Available at [www.nlm.nih.gov/hmd/greek/greek\\_oath.html](http://www.nlm.nih.gov/hmd/greek/greek_oath.html).

<sup>3</sup> Available at [www.wma.net/policies-post/wma-declaration-of-geneva/](http://www.wma.net/policies-post/wma-declaration-of-geneva/).



على النقيض من ذلك، تفرض القوانين التأديبية عقوبات على عدم الامتثال لقواعد المهنة؛ إذ يمكن أن تأخذ العقوبات شكل غرامات، أو توبيخ رسمي أو غير رسمي، أو في نهاية المطاف ربما الطرد من العمل أو إزالة الوضع المهني. ذلك أن قوانين التأديب تفرض عقوبات من أجل دفع الموظفين إلى اتباع السلوكيات الواردة في القواعد الأساسية للمهنة، وهذا ما يثير تساؤلاً حول ما إذا كان للقوانين التي لا تتضمن عقوبات أي تأثير على سلوك الموظفين. للمساعدة في الإجابة على هذا السؤال يمكننا ملاحظة أن القواعد المهنية بدون عقوبات تجسد وتنعكس على تجربة العديد من الموظفين بمرور الوقت، وتتحكم في سلوكهم مستقبلاً. وفي بعض الأحيان، تعلم القواعد المهنية للموظفين سلوكيات جديدة لم يكونوا يعرفون عنها شيئاً، لكن يوجد بعض الأشخاص الذين ينتهكون القانون على الرغم من وجود عقوبات شديدة للغاية. لذا فإن القواعد التأديبية ستكون أيضاً غير فعالة في تلك الظروف، باعتبار أن الموظفين يرغبون دائماً في أداء واجباتهم المهنية بشكل صحيح، دون التركيز أكثر على القواعد المهنية التي يمكن أن ينتج عنها عقوبات أم لا، وبالتالي يكون هناك استقلالية بين القواعد المهنية والقواعد الأخلاقية للأفراد في هذه الحالة.

هناك سبب آخر لضرورة وجود قواعد مهنية سواء كانت تتضمن عقوبات أو لا، هو قيمتها الرمزية؛ ذلك أنها تعبر عن الأفكار أو القيم علناً، وتعكس القيم الرمزية الحقيقية للسلوك الواجب اتباعه داخل المنظمة، والشخص يتصرف حسبها بطريقة معينة. فعلى سبيل المثال، إذا كان هناك قانون مثلاً يمنع تقديم خدمات دون مستوى معين، فسيستفيد العملاء والأفراد من هذا المعيار الرمزي، والمجتمع ككل يستفيد أيضاً؛ لأن المعيار يفرض ضرورة التزام المهنة بمعيار محدد وفق القواعد المهنية والأخلاقية المطلوبة والواجب الالتزام بها. يسمح فحص القواعد المهنية الفعلية للطلاب بمناقشة القضايا الناشئة عن القواعد في سياق الحياة الواقعية، وتقترح هذه الوحدة أن يقوم الطلاب بفحص قاعدتين من القواعد المهنية وهم يقدمون تفاصيل كافية للمقارنة، خاصة إذا تم تدريب الطلاب على مهنة معينة، على سبيل المثال في حالة طلاب القانون يمكن للمحاضرين الرجوع إلى أمثلة على قواعد الأخلاق القانونية أو القضائية لتوضيح القضايا التي تمت مناقشتها في الوحدة، ويمكن للمحاضرين أيضاً مقارنة القواعد المهنية من مهن مختلفة، ولكن هذا النوع من المقارنة قد يكون مناسباً للطلاب الأكثر تقدماً أو كجزء من دورة تدريبية قائمة بذاتها، إذ قد يواجه الطلاب في مرحلة مبكرة من الدراسة صعوبة في مقارنة قواعد المهن المختلفة.

من المهم التأكيد للطلاب على أن القواعد الأخلاقية في حد ذاتها لا تضمن السلوك الأخلاقي، وليس من الواقعي أن نفترض أن كل عضو في المنظمة سيعرف في جميع الأوقات التطبيق الصحيح للقواعد ذات الصلة، ويتخذ الإجراءات الأخلاقية لتعزيز الامتثال لقواعد الأخلاق. ومن المهم كذلك تنمية الكفاءة الأخلاقية بالتوازي مع تدريب الموظفين حول مدونة الأخلاقيات ذات الصلة. كما تشير الكفاءة الأخلاقية إلى قدرة الموظفين على إدراك أنهم يواجهون معضلة أخلاقية تتطلب تطبيق قواعد الأخلاق المناسبة أو طلب المشورة الخارجية لحلها.



Davis, Michael (2003). *Language of professional ethics*.

» Available from <http://ethics.iit.edu/teaching/language-professional-ethics>.

Lichtenberg, Judith (1996). What are codes of ethics for? *Codes of Ethics and the Professions*. Margaret Coady and Sidney Bloch, eds. Victoria: Melbourne University Press.

Luban, David (1988). *Lawyers and Justice: An Ethical Study*. Princeton, NJ: Princeton University Press.

Luban, David (2007). Professional ethics. *A Companion to Applied Ethics*. R.G. Frey and Christopher Heath Wellman, eds. Malden, MA: Wiley-Blackwell.

Norman, Richard (1998). *The Moral Philosophers*. Oxford: Oxford

*University Press*. Weil, Vivian (2008). Professional ethics.

» Available from <http://ethics.iit.edu/teaching/professional-ethics>.

## تمارين

يحتوي هذا الجزء على جملة من التمارين حول هذه الوحدة، من خلال اقتراح مهام لاحقة لتقييم فهم الطلاب للوحدة في جزء منفصل.

تعتبر التمارين في هذا الجزء مناسبة بشكل أكبر للصفوف التي تضم حتى 50 طالبًا، إذ يمكن تنظيم الطلاب بسهولة في مجموعات صغيرة يتناقشون فيها في مختلف الحالات، أو يقومون بأنشطة بعدها عن طريق تقديم ممثلي المجموعة مساهمات للصف بأكمله عن طريق العصف الذهني وتوسيع درجة فهم كل الطلاب من خلال المناقشة. وقد يرغب المحاضر في إدراج تقنيات التعليم الحديثة بإعطاء وقت كافٍ لمناقشات المجموعة وتقديم ملاحظات للصف بأكمله. و أسهل طريقة للتعامل مع متطلب المناقشة في مجموعة صغيرة في صف كبير، هو طلب من الطلاب مناقشة القضايا مع الطلاب الأربعة أو الخمسة المجاورين لهم؛ إذ تعتبر طريقة فعالة لمشاركة الطلاب بتقديم آراء مختلفة، كما يُوصى بأن يقوم المحاضر بعمل اختيارات عشوائية ومحاولة ضمان أن تحصل جميع المجموعات على فرصة لتقديم الملاحظات على الأقل مرة واحدة خلال الجلسة إذا سمح الوقت. ويمكن للمحاضر تقديم مناقشة جماعية تساهم فيها كل المجموعات بصفة منفصلة في موضوع محدد مختار.

جميع التمارين في هذا الجزء مناسبة للطلاب، سواء في الدراسات العليا أو في الدراسات الجامعية الأخرى، نظرًا لاختلاف مكتسبات الطلاب ومدى معرفتهم بهذه القضايا بشكل واسع. ذلك أنه يجب أن تستند قرارات المحاضر بشكل خاص على السياق التعليمي والاجتماعي الخاص بهم، بحيث يتم تشجيع الطلاب على ربط كل تمرين بالقضايا الرئيسية للوحدة وتوصيلها بطريقة يسهل فهمها. وهناك ثلاثة أنواع من الحالات الدراسية الواجب الاعتماد عليها:

- حالات دراسية يمكن استخدامها لموضوع الأخلاق المهنية
- حالات دراسية تتناول بشكل خاص الموضوع المتعلق بدور الأخلاق
- تمارين إضافية للعلاقة بين الأخلاق المهنية ودور الأخلاق

إن استخدام دراسات الحالة كمنهج تعليمي مهم جدا في مثل هذه الحالات؛ إذ يمكن للمحاضرين الاطلاع على "أحدث الحالات الرائدة المنشورة في هذا المجال"، و إعداد أسئلة للمناقشة لجميع دراسات الحالة، و يمكنهم أن يبدأوا المناقشة بسؤال كيف ستحلل النظريات الأخلاقية المختلفة المشكلات؟، ثم يمكنهم أن يسألوا عن كيفية قيام الطلاب بتحليل أسئلة المناقشة. وتتيح دراسات الحالة والتمارين التي تليها مجموعة متنوعة من التقنيات التعليمية التي يمكن أن يتعلمها الطلاب، من خلال تعزيز المناقشة الفردية والجماعية، والمناظرات، والتمارين التمثيلية، بحيث يمكن للطلاب أن يقوموا بوضع تصور أولي حول كيفية حل مشكلة معينة، ثم يناقشوا المشكلة مع المحاضر، ثم يصوتوا مرة أخرى لمعرفة ما إذا كانوا قد غيروا آراءهم. وإذا كانت الفصول الدراسية تتوفر فيها إمكانية الوصول إلى الإنترنت، يمكن للمحاضرين النظر في استخدام البرامج لإنشاء وتحرير المستندات عبر الإنترنت (مثل Google Docs) لتسجيل الردود الكتابية للطلاب الفردية أو الجماعية؛ إذ أن المناقشات الجادة

مناسبة للطلاب الذين يترددون في التعبير عن آرائهم الشخصية، لأنّ الطّالّاب يعبرون عن وجهة نظر ليست لهم حاجة للدفاع عنها لكونها وجهة نظر شخصية، أما التمارين التمثيلية فهي مناسبة لخلق وعي بتنوع الأشخاص وتعدد المشاركة في القضايا الأخلاقية المختلفة، بما في ذلك مقاطع الفيديو المساعدة.<sup>1</sup>

كما يمكن للمحاضرين تنويع استخدام أمثلة عن قواعد أخلاقيات المهنة من العديد من المجالات لتوضيح الفكرة بشكل أفضل، مثل القانون أو الطب أو الهندسة؛ إذ سيجد الطلاب على الأرجح أمثلة عن قواعد من أخلاقيات المهنة التي ينوون العمل فيها و الأكثر إثارة للاهتمام بالنسبة إليهم. وإذا لم يكن هناك قواعد مطبقة على المهنة المنشودة متاحة، فقد يجد الطلاب قواعد أخلاقيات الجامعة أو المدرسة أو قواعد من جامعة أو مدرسة أخرى يمكن أن تساهم كذلك في تبسيط الموضوع لهم.

<sup>1</sup>Available at <http://ethics.iit.edu/teaching/leading-case-discussions>

## حالات تطبيقية في مجال أخلاقيات المهنة

### الحالة التطبيقية 1:

بعد أن اكتشفت معلّمة مدرسة أنّ إحدى طالباتها غرّدت بلغة بذيئة عنها، واجهت هذه المعلمة أثناء درس عن آداب وسائل التواصل الاجتماعي الطالبة، واستفسرت منها عن سبب قيامها بنشر مثل هذه الرسائل المؤذية، والتي يمكن أن تضر بسمعة المعلم؛ فأجابت الطالبة بأنها كانت مزعجة في ذلك الوقت، كما ردت المعلمة بأنها مستاءة للغاية من تصرفات الطالبة، وطالبت باعتذار علني أمام الفصل، واعتذرت الطالبة، وذكرت المعلمة في ما بعد أنها لن تسمح للطلاب بتصرفات مماثلة لأنها تنافي الأخلاق الشخصية<sup>1</sup>.

### إرشادات المحاضر:

استخدم الأسئلة التالية لتوجيه مناقشة الطلاب لهذه الحالة، هل كان سلوك الطالبة خاطئاً؟، وإذا كان الجواب نعم ، فلماذا؟ بعد ذلك، ما هي أهداف المعلمة في هذه الحالة؟ كيف كان يجب عليها أن تتعامل مع سوء السلوك هذا؟ هل يجب على المعلمة إعفاء الطالبة من إجراء أو اتباع نهج مختلف؟ إذا كانت أفعال المعلمة خاطئة، فلماذا؟ هل يختلف التنمر عبر الإنترنت عن التنمر وجهاً لوجه، وإذا كان الأمر كذلك، فكيف؟ كيف يجب أن يتعامل المعلّمون مع سوء سلوك الطلاب بهذا الشكل؟ هل يجب أن يكون لدى المعلمين معيار يجب عليهم اتباعه، أم ينبغي السماح لهم بممارسة تقديرهم؟

<sup>1</sup>This case study is based on "Cyber Harassment", available with videos, discussion questions and more from <http://ethicsunwrapped.utexas.edu/case-study/cyber-harassment>.

## الحالة التطبيقية 2:

قام فريق بحث من مختبر بارز بنشر مقالة في مجلة أكاديمية محكمة، تم اعتبارها مقالة مبتكرة تجيب عن سؤال رئيسي في مجال علمي، تعتاد المقالات التي يتم إنتاجها في المختبرات أن تذكر العديد من الأشخاص في المختبر كمؤلفين، ولكن المؤلف الأول هو الشخص الأساسي المسؤول عن المقالة؛ إذ كانت المؤلفة الأولى لهذه المقالة هي باحثة ما بعد الدكتوراه تعمل تحت إشرافها في ذلك الوقت. وبعد أن غادرت الباحثة الوظيفة للانتقال إلى وظيفة أخرى، لم يتمكن الباحثون الآخرون في المختبر من تكرار النتائج باستخدام نفس الطرق بالضبط، اشتبه المشرف في وجود احتمال لسوء السلوك العلمي، فطلب من الباحثة العودة إلى المختبر لإعادة تنفيذ تجاربها وتأكيد صحة نتائجها، لكنها رفضت، فتم إجراء التحقيقات المؤسسية في التجربة، وخلصت إلى أنه لا توجد أدلة قاطعة تثبت أن النتائج تم تحقيقها فعلياً، ولكنها أشارت أيضاً إلى أنه لا توجد أدلة قاطعة على وجود سوء سلوك أو تزوير. بعدها تم سحب المقالة دون موافقة الباحثة، وأثر هذا السحب على مسيرة الباحثة المهنية وسمعتها في المجتمع العلمي.

## إرشادات للمحاضرة

استخدم الأسئلة التالية لتوجيه مناقشة الطلاب حول الحالة، هل كان لدى الباحثة واجب العودة إلى المختبر لتكرار النتائج؟ ولماذا؟ تم اتخاذ قرار سحب المقالة استناداً إلى عاملين: عدم وجود سجلات تؤكد نتائج الباحثة وعدم قدرة المختبر على تكرار النتائج، هل هذه هي المعايير الصحيحة للاستخدام؟ افترض أن هناك أربعة مؤلفين للمقالة، بما في ذلك الباحثة والمشرف. هل ينبغي على المشرف والمؤلفين الآخرين أن يتحملوا المسؤولية المشتركة عن سحب المقالة، وإذا كان الجواب نعم، فعلى أي أساس؟

### الحالة التطبيقية 3:

في عام 1984، أفرج مصنع الكارباید للمبيدات الحشرية في بوبال بالهند، عن كميات كبيرة من الغاز السام عن طريق الخطأ. ووفقًا لمجلة "ذا أتلانتك"، "بقيت الغازات قرب الأرض، مما تسبب في التأثير على التنفّس وعيون الضحايا، واضطراب المعدة، وحوادث العديد من الوفيات، وتختلف تقديرات عدد الضحايا من 3800 إلى 16000 شخص. ولكنّ الأرقام الحكومية تشير إلى تقدير بوجود 15000 شخص قتلوا على مرّ السنين<sup>1</sup>، نتيجة تسرب المواد الكيميائية الكارثية والوفيات والإصابات والأضرار البيئية الناتجة عنها، مما انجر عنها ضرورة المطالبات المتكرّرة بالتعويضات المطلوبة، وقد أثار ذلك تعليقات واسعة ومشاكل عديدة بين المصنع و السكان المحليين.

### إرشادات للمحاضرة

استخدم الأسئلة التالية لتوجيه مناقشة الطلاب حول الحالة الدراسية، إن قوانين السلامة التي كانت سارية في الهند كانت أقلّ من نوع القوانين نفسها التي كانت موجودة في الولايات المتحدة، أين يتواجد مقرّ الشركة الأمّ لشركة يونيون كارباید، هل من الأخلاقي تطبيق معايير مختلفة في مصنع الهند بناءً على متطلبات قانونية أقلّ؟ افترض أنّ الحكومة المحلية والوطنية في الهند لديها التزامات صيانة ورعاية لم يتمّ تنفيذها بشكل كامل، كذلك ما هي القضايا الأخلاقية التي تثيرها هذه الواقعة بالنسبة إلى موظفي مصنع الهند وبالنسبة إلى شركة يونيون كارباید في الولايات المتحدة؟ هل تعفى الشركة الأمّ يونيون كارباید من المسؤولية الأخلاقية؟

<sup>1</sup> Available from [www.theatlantic.com/photo/2014/12/bhopal-the-worlds-worst-industrial-disaster-30-years-later/100864/](http://www.theatlantic.com/photo/2014/12/bhopal-the-worlds-worst-industrial-disaster-30-years-later/100864/).

أستاذ يحتاج إلى تمويل لبحثه الطبي حول أسباب وعلاجات مرض ما، وقد قبلت شركة صيدلانية تمويله، وأجرى البحث اختبار فعالية الأدوية الموجودة حالياً في السوق، بما في ذلك دواء تنتجه الشركة الصيدلانية الممولة. وأشارت نتائج البحث إلى أن دواء الشركة الصيدلانية له تأثير إيجابي، ولكن البحث أيضاً يحتوي على بعض البيانات الغامضة التي يمكن تفسيرها على أنها تُظهر أن الدواء له تأثير جانبي سلبي على بعض المرضى. وكشرط للمنحة، كان من الواجب على الأستاذ تقديم مسودة مبدئية للتقرير إلى الشركة الصيدلانية للمراجعة وتقديم الملاحظات، وقدم الأستاذ التقرير كما هو مطلوب، فأرادت الشركة الصيدلانية من الأستاذ حذف هذه البيانات الغامضة - والتي يمكن أن تُسيء إلى سمعة الشركة الصيدلانية - وأنها ليست بيانات قوية ومؤثرة. وصل الأستاذ إلى نهاية تمويل المنحة وإنهاء علاقته مع الشركة الصيدلانية، ولمواصلة البحث، سيحتاج إلى الحصول على تمويل إضافي، والبحث عن مصادر تمويل أخرى.

استخدم الأسئلة التالية لتوجيه المناقشة الطلابية حول هذه الحالة، ما هي الأهداف الأخلاقية التي توجّه عمل الباحث الطبي؟ هل يتحمل الأستاذ أي التزام أخلاقي تجاه المرضى الذين قد يواجهون تأثيراً جانبياً سلبياً؟ على افتراض أن الهدف الأخلاقي في البحث الطبي هو إنتاج بحث غير متحيز، ماذا يجب على الأستاذ أن يفعل في هذا الوضع ولماذا؟ هل يواجه الأستاذ تعارضاً في المصالح، وإذا كانت الإجابة بنعم، فما هو التعارض أو التعارضات بالضبط؟ هل يمكن للأستاذ تجاهل ما يبدو أنه تعارض في المصالح، ومجرد اتباع المبدأ القائل بأن أي بيانات غامضة في هذا البحث يمكن حذفها؟ هل يجب على الأستاذ أن يقبل المنحة، علماً بأنه يجب تقديم البحث لمراجعة الشركة الصيدلانية؟ من أجل مواصلة البحث الذي يبدو أنه منفعة للمجتمع، هل يمكن للأستاذ حذف البيانات الغامضة من التقرير الحالي، ثم محاولة متابعة تلك البيانات في جولة البحث القادمة؟ يمكن للمحاضر أن يشير إلى أن منع تعارض المصالح يوصى به في اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد كوسيلة لزيادة النزاهة في القطاعين العام والخاص. من الحصول على تعريف ونظرة عامة على مفهوم تعارض المصالح، يمكن للمحاضر أن يلجأ إلى الصفحات الثالثة عشر - الثامنة عشر في منشور البنك الآسيوي للتنمية حول إدارة تعارض المصالح (2007)، وبالنسبة للمعالجة الشاملة لتعارض المصالح في البحث الطبي، يمكن للمحاضرين الاطلاع على منشور الأكاديمية الوطنية الأمريكية للعلوم حول تعارض المصالح في البحث الطبي والتعليم والممارسة (2009)، وبالنسبة للموارد العامة حول الأخلاقيات الحيوية، يمكن للمحاضرين الاطلاع على المنهاج الأساسي للأخلاقيات الحيوية التابع لليونسكو.

## حالات تطبيقية حول دور الأخلاق:

### الحالة التطبيقية 1:

صحفيّ نال ثقة موظف حكومي متورّط في فضيحة فساد من أجل كتابة مقال حولها، و نتيجة التعاطف الصحفي مع الموظف، قدم الموظف كل التفاصيل التي يحتاجها الصحفي لكتابة المقال، و توصّل الصحفي والموظف إلى اتفاق بأنّ الصحفي لن ينشر معلومات عن الموظف، ولكنّ الموظف كان دائماً على اعتقاد تامّ أنّ الصحفي هو صديقه، من خلال الاتصالات النصيّة واللقاءات الودية التي كانت تجري بينهما. في نهاية الأمر نشر الصحفي المقال، الذي كشف عن فضيحة فساد كبيرة كانت مستمرة لسنوات، والتي استنزفت الأموال العامّة بشكل كبير، لم يتم ذكر اسم الموظف كمصدر للمعلومات في المقال، ولكن تم اعتقال الموظف مع آخرين متورّطين في الفضيحة بعد نشر المقال، وكانت للقضية أيضاً أبعاد علنية واسعة على وسائل التواصل الاجتماعي.

### إرشادات المحاضرة

استخدم الأسئلة التالية لتوجيه نقاش الطلاب حول هذه الحالة، حول مقارنة سلوك الصحفي بما يعتبره الناس عادةً مقبولاً أو مرفوضاً، هل يمكن للناس عادةً أن يعاملوا شخصاً آخر بهذه الطريقة؟ ولماذا؟ لماذا قام الصحفي بذلك؟ هل تبرّر هذه الأسباب الطريقة التي عامل بها الصحفي الموظف؟ هل ينبغي أن يكون الموظف قد أدرك أنّ التحدّث إلى الصحفي قد يؤدي إلى كشف الفساد وتعرّض الموظف لإجراءات جنائيّة؟ هل تضرّر الموظف بسبب أفعال الصحفي أو أفعاله هو مثل عدم تبليغ المشكلة من البداية؟



## الحالة التطبيقية رقم 2:

لدى المحامين واجب مهني للحفاظ على سرية المعلومات التي يحصلون عليها أثناء تمثيلهم للعميل، كما يفترض أنهم يتصرفون لمصلحة العميل. في حال ما إذا قام محامٍ بتمثيل المدعى عليه في قضية تتعلق بإصابات ناتجة عن حادث سيارة، كان المطالب بالتعويض يتعافى من الإصابة بشكل جيد. ولتحديد مدى الإصابة الحالية، وافق المطالب بالتعويض بأن يخضع لفحص طبي من قبل طبيب تم تعيينه من قبل محامي المدعى عليه، فاكشف الطبيب أن المطالب يعاني من مشكلة في القلب، والتي ربما تكون ناجمة عن الحادث، وقام بإرسال هذه المعلومات إلى المحامي، حيث كانت مشكلة القلب خطيرة وقد تسبب في إصابة أخرى للمطالب بالتعويض، ولكن المحامي لم يكشف عن هذه المعلومات للمطالب بالتعويض، لأنه كان يمثل المدعى عليه، والكشف عن هذه الإصابة المجهولة يمكن أن يزيد من المبلغ الذي يتعين على المدعى عليه أن يدفعه للمطالب في مفاوضات التسوية.

## إرشادات المحاضرة

استخدم الأسئلة التالية لتوجيه المناقشة الطلابية حول الحالة. عادةً ما يكون للمريض الحق في الحصول على هذا النوع من المعلومات من الطبيب، لماذا يحدث ذلك؟ لماذا لم يتم تزويد المطالب بالتعويض بالمعلومات في هذه الحالة من قبل الطبيب أو من قبل محامي المدعى عليه؟ بناءً على افتراض أن سبب عدم الكشف عن المعلومات من قبل المحامي كان هو واجب السرية، ما هو السبب وراء هذه السرية؟ هل ينبغي أن يتم إجراء استثناء عن متطلبات السرية، وكيف يمكن صياغة ذلك؟ بناءً على افتراض السماح بوجود استثناء، هل ينبغي على محامي المطالب أن يطلب نتائج الفحص؟ هل يعني عدم قيام محامي المطالب بذلك محامي المدعى عليه من المسؤولية؟

### الحالة رقم 1:

يمكن للمحاضر تحديد صورة منشورة في إحدى الصحف ذات السمعة الطيبة لفرد يعاني من معاناة شديدة، مثل ضحية حرب أو مجاعة أو شخص على وشك القفز من مبنى مرتفع في محاولة للانتحار؛ إذ يمكن أن يقدم المحاضر الصورة أو يطلبوا من الطلاب تحديد الصور واقتراحها، ثم يقوم المحاضرون بتعيين أدوار للطلاب ليلعبوها، ويطلبون من الطلاب التعبير عن آراء الشخص في تلك الحوادث ويجب على الطلاب التعبير عن وجهات النظر المناسبة للأدوار والاهتمامات والأولويات الأخلاقية، واقتراح ما سيفعلونه ولماذا من منظور دورهم. كما يمكن للطلاب أيضاً مناقشة الأدوار الأخرى التي من الواجب القيام بها ولماذا، بحيث يمكن للمحاضرين متابعة هذا التمرين عن طريق اختيار نوع مختلف من الصور تثير قضايا مختلفة، ثم يطلب من الطلاب تغيير الأدوار والإجابة عن نفس الأسئلة في الأدوار الجديدة، كما يمكن للمحاضرين أيضاً توسيع هذا التمرين من خلال مقارنة أخلاقيات المهن المختلفة التي تنشر صوراً خاصة، مثل مهنة الطب، الاعلام، الهندسة... إلخ

### الحالة رقم 2:

يمكن للمحاضرين الراغبين في معالجة الأخلاقيات الهندسية وقواعد السلوك مراجعة "التفكير كمهندس"، حول انفجار مكوك الفضاء تشالنجر<sup>1</sup>. لمناقشة الحساسية السياسية للتحقيق في الانفجار والرغبة في التسرّع عليه، انظر Feynman (1988) في قسم القراءات المتقدمة.

### الحالة رقم 3:

لإثارة نقاش الصف، قد يرغب المحاضرون في مقارنة التفكير الأخلاقي الذي يقوم به الطلاب بتطبيق التفكير الأخلاقي عبر الإنترنت والمقدمة مثلاً من مركز ماركولا للأخلاقيات التطبيقية بجامعة سانتا كلارا، حول هل يمكن لقائمة أو أداة أخلاقية عبر الإنترنت أن تساعد أو تعيق التفكير الأخلاقي للطلاب؟ هل ينتج عن تفكير الطالب نتائج تختلف عن نتائج التطبيق عبر الإنترنت، وإذا كان الأمر كذلك، فما النتيجة الأفضل<sup>2</sup>؟

<sup>1</sup> Available from <http://ethics.iit.edu/projects/thinking-like-engineer>

<sup>2</sup> Available from <https://www.scu.edu/ethics/ethics-resources/ethical-decision-making/what-is-ethics/>.

## البنية المحتملة للمحاضرة

يحتوي هذا القسم على توصيات لتسلسل التدريس وتوقيته، بهدف تحقيق نتائج التعلم من خلال فصل دراسي مدته ثلاث ساعات. قد يرغب المحاضر في تجاهل أو تقصير بعض المقاطع أدناه لإعطاء المزيد من الوقت للعناصر الأخرى، بما في ذلك المقدمة أو الاستنتاج أو فترات الراحة القصيرة، كما يمكن أيضاً تكييف الهيكل المقترح لفئات أقصر أو أطول، بالنظر إلى أن فترات الفصل تختلف باختلاف البلدان.

- **فهم الأخلاق الشخصية والنظرية والمهنية (45 دقيقة):**

- يحتاج الطلاب إلى فهم الفرق بين الأخلاق الشخصية والنظرية والمهنية. تبدأ الوحدة بهذا التمييز.
- يفكر الطلاب في مثال الكذب، وقيّمون ما إذا كان يجب على الناس الكذب باستخدام الأخلاق الشخصية والنظرية والمهنية.

- **التضارب المحتمل بين أخلاق المهنة والأخلاق الشخصية (ساعة واحدة):**

- تحديد ومناقشة مفهوم دور الأخلاق، والإجابة عما يجب القيام به إذا تعارضت الأخلاق الشخصية مع الأخلاق المهنية.
- يختار المحاضرون دراسة حالة لتحليلها وحلّها مع الطلاب.
- مقالة ديفيد لوبان حول دور الأخلاق والمحامين، وهي وثيقة الصلة بشكل أساسي بهذا الجزء من الوحدة.

- **القواعد المهنية: الطموح والانضباط (1 ساعة و15 دقيقة):**

- يميّز الطلاب بين الأخلاقيات المهنية والقواعد المهنية، ويتعلّمون الفرق بين القواعد الأساسية والتأديبية.
- مراجعة بنية ومحتوى القواعد المهنية والمشكلة الرئيسية حولها.
- يمكن للطلاب حلّها بمساعدة من التعليمات البرمجية، واختيار مشكلة تنشأ في الممارسة اليومية، بدلاً من مشكلة نادرة لا يواجهها معظم الطلاب أو الموظفين.
- ضمان الانتقال الجيد بين القواعد المهنية والمقارنة بينها.
- اقتراح نماذج متعدّدة حول عدة مناطق ومجالات، واستبدال القواعد بقواعد أخرى، خاصةً إذا تم تدريب الطلاب على مهنة معينة.
- تنتهي الوحدة من خلال النظر في تشجيع الطلاب على التدريب الأخلاقي في حياتهم المهنية، وكيف يمكن أن يحصلوا عليه.

## دعائم للقراءة

يوفر هذا القسم قائمة بالمواد التي يمكن للمحاضر أن يطلب من الطلاب قراءتها قبل أخذ فصل دراسي بناءً على هذه الوحدة.

1. دليل بي بي سي للأخلاقيات، مراجعة الكذب في سياق الأخلاقيات الطبية، وتقديم مراجع مفيدة للقراءات الأخرى ذات الصلة. متاح من [http://www.bbc.co.uk/ethics/lying/lying\\_1.shtml](http://www.bbc.co.uk/ethics/lying/lying_1.shtml)
2. بريتز، يوهانس (2013)، فهم أخلاقيات المعلومات، أخلاقيات المعلومات في أفريقيا: مواضيع شاملة. المركز الأفريقي للتمييز لأخلاقيات المعلومات
3. يمكن العثور على التعريفات الأساسية لأخلاقيات المهنة في الصفحة 2. متاح من خلال [http://www.africainfoethics.org/pdf/ie\\_africa/manuscript.pdf](http://www.africainfoethics.org/pdf/ie_africa/manuscript.pdf)
4. معهد إلينوي للتكنولوجيا، مركز دراسة الأخلاق في المهن (2003)، لغة الأخلاق المهنية. التعريفات الأساسية لأخلاقيات المهنة. متاح من <http://ethics.iit.edu/teaching/language>
5. معهد إلينوي للتكنولوجيا، مركز دراسة الأخلاق في المهن (2008)، أخلاقيات المهنة: التعريفات الأساسية لأخلاقيات المهنة. متاح من <http://ethics.iit.edu/teaching/professional>
6. لوبان، ديفيد (2007). أخلاقيات المهنة والأخلاق التطبيقية. ر. فراي وكريستوفر هيث ويلمان، محرران. مالدين، ماساتشوستس: وايلي بلاكويل. انظر بشكل خاص الصفحات 585-595. تحدّد هذه القراءة دور الأخلاق، وتشرح سبب إثارة مثل هذه الأسئلة الأخلاقية الصعبة، وتقتراح طريقة لحلّ القضايا المتعلقة بأخلاقيات المهنة.
7. مركز ماركو لا للأخلاقيات التطبيقية (2017)، اجعل مدونة الأخلاق مهمة، تقدّم هذه القراءة مفهوم القواعد والأخلاق، والتمييز الأساسي بين القواعد المهنية والتأديبية، وتوفّر قائمة بالأسئلة التي يمكن للطلاب استخدامها لتحليل نماذج القواعد المهنية، متاح من <https://www.scu.edu/ethics/focus-areas/campus-ethics/Programs-for-students/student-government-ethics/resources/make-your-code-of-ethics-matter/make-your-code-of-ethics-matter.html>
8. ليشتنبرغ، جوديث (1996)، ما هي مدونات قواعد السلوك؟ مدونات الأخلاق والمهن، يستعرض الأسباب المؤيِّدة والمعارضة وجود قواعد أخلاقية، يشرح الاختلاف بين القواعد المهنية والتأديبية بمزيد من التفصيل، ويأخذ في الاعتبار ما إذا كانت القواعد هي مجرد أشياء جديرة بالاهتمام.

## مواد تعليمية أخرى

يُنصح بالقراءات التالية للطلاب المهتمين باستكشاف موضوعات هذه الوحدة بمزيد من التفصيل ، وللمحاضرين الذين يقومون بتدريس الوحدة:

- ايشنفالد ، كورت (2005)، مؤامرة الحمقى: قصة حقيقية. نيويورك، للمحاضرين المهتمين بأخلاقيات العمل، يصور هذا الكتاب القصة وراء سقوط شركة إنرون الأمريكية بسبب الجشع وتضارب المصالح والتضليل فيما يتعلق بتمويل الشركة. و يقدم الكثير من التفاصيل بطريقة ممتعة يسهل قراءتها إلى حد ما.
- فاينمان ، ريتشارد ب. (1988). لماذا تهتم بما يعتقد الآخرون؟ للمحاضرين المهتمين بأخلاقيات الهندسة. يحتوي الجزء الثاني من هذا الكتاب على سرد مثير للاهتمام حول مشاركة فاينمان في التحقيق في كارثة مكوك الفضاء تشالنجر، والتي تكشف الحساسية السياسية للتحقيق والرغبة في التستر.
- فراي، آر جي، وكريستوفر هيث ويلمان محرران. (2007). مرافقة الأخلاق التطبيقية، ويمكن للمحاضرين قراءة أو تعيين الفصول التي تقدم علاجات مركزة لأخلاقيات المهنة في مجالات مختلفة، بما في ذلك "أخلاقيات وسائل الإعلام" و "أخلاقيات الهندسة" وأخلاقيات العمل.
- كيدر، روشورث م. (2009). كيف يتخذ الأشخاص خيارات صعبة، للمحاضرين الذين يرغبون في معالجة القضايا الأخلاقية الناشئة عن قرارات الحياة وتأثيرها.
- كيم وون أوك (2012). مجلس المراجعة المؤسسية (IRB) والقضايا الأخلاقية في البحث السريري، المجلة الكورية للتخدير قد يشارك الطلاب في أبحاث جامعية أو أي مستوى آخر، وقد يتعاملون مع قضايا الأخلاقيات المهنية الناشئة عن اختبار الأعضاء البشرية، يمكن للمحاضرين الرجوع إلى هذه المقالة المتاحة على: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3272525/>
- لو سوور، كانديس، إيرين هومز وكوتزي بيستر (2013). مفاهيم في أخلاقيات المعلومات: كتاب تمهيدي، المركز الأفريقي للتميز لأخلاقيات المعلومات. يفحص التعريفات الأساسية لأخلاقيات المهنة. متاح من [http://www.africainfoethics.org/pdf/2014/Concepts\\_PreFinal\\_Online/20version\\_21Jan2014.pdf](http://www.africainfoethics.org/pdf/2014/Concepts_PreFinal_Online/20version_21Jan2014.pdf)
- لوبان ، ديفيد (1988). المحامون والعدالة: دراسة أخلاقية. برينستون: مطبعة جامعة برينستون. هذا الكتاب هو معالجة مفصلة، ولكن يمكن قراءتها لأخلاق المهنة والقضايا ذات الصلة الناشئة عن الأخلاق القانونية.
- ماكينون ، باربرا (2015). الأخلاق والقضايا المعاصرة، الطبعة الثامنة. ستامفورد، كونيتيكت: شركة Cengage Learning. مقدمة شاملة للمفاهيم والنظريات والتحليل الأخلاقي.
- ماكسويل، بروس (2008). تعليم الأخلاقيات المهنية: دراسات في التعاطف الرحيم، دورديخت. لندن: سبرينغر. يعالج الجوانب العاطفية للأداء الأخلاقي في الأخلاق المهنية.
- الأكاديمية الوطنية للعلوم (2009). تضارب المصالح في البحث الطبي والتعليم والممارسة، نص شامل عبر الإنترنت بشأن تضارب المصالح يركز على المجال الطبي في الولايات المتحدة، بما في ذلك البحث والتعليم والممارسة، وهو متاح من <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK22942/>

## تقييم الطلبة

يقدم هذا القسم اقتراحات لواجبات ما بعد الفصل بغرض تقييم فهم الطالب للوحدة، و يتم توفير اقتراحات لواجبات ما قبل الفصل أو في الفصل الدراسي في قسم التمارين.

لتقييم فهم الطلاب للوحدة النمطية، يتم اقتراح المهام التالية للفصل الدراسي، و يتطلب بعضها وقتاً في الفصل والبعض الآخر لا يتطلب ذلك، لذلك يجب على المحاضرين تعديل هيكل الفصل بحسب الحاجة.

### الواجب رقم 1: عرض جماعي أو فيديو:

قبل الفصل، اطلب من الطلاب البحث عن مفاهيم الأخلاق المهنية التي أكد عليها المحاضر في الوحدة، وإعداد عرض تقديمي جماعي للفصل، والمفاهيم التي يمكن اكتسابها من دراسة الأخلاقيات المهنية، وقواعد الأخلاق. ويمكن أيضاً تعيين واحد أو أكثر من المفاهيم المذكورة أدناه، خاصة إذا كان هناك اهتمام باستكشاف الموضوعات الجديدة. ويمكن للمحاضرين أيضاً السماح للمجموعات باختيار المفهوم الذي يريدون تقديمه، أو اقتراح مفاهيم ليوافق عليها المحاضر إذا كان بإمكان الطلاب الوصول إلى موارد الفيديو أو التسجيل المتوقعة على العديد من الهواتف المحمولة، فيمكن للمحاضر أن يطلب من الطلاب إنشاء مقطع فيديو قصير أو مقطع فيديو يوضح هذه المفاهيم أو غيرها من مفاهيم الوحدة النمطية. و يجب أن يتأكد المحاضرون من مراجعة مواد العرض التقديمي أو مقاطع الفيديو قبل مناقشتها في الفصل، بالإضافة إلى العمل كأداة للتقييم يمكن أن تؤدي المهام التي يتم تسليمها وطرحها خلال اجتماع الفصل بهدف تنشيط المناقشة داخل الصف ومن أمثلة ذلك نذكر ما يلي:

1. تضارب المصالح: ماذا تعني هذه العبارة؟ كيف ترتبط بأخلاقيات المهنة؟ هل يمكنك تقديم أمثلة على مثل هذه النزاعات من مهن مختلفة؟ يمكن للمحاضرين الرجوع إلى المدخلات ذات الصلة من الأخلاقيات المهنية المختلفة.
2. "Quid pro quo": ماذا تعني هذه العبارة ومتى يمكن أن يكون المقايضة غير أخلاقية في الممارسة المهنية؟ Quid pro quo يعني أن شخصاً ما يعطي شيئاً للآخر من أجل الحصول على المقابل، وفي شكله يمكن أن يشكل رشوة أو تجارة في النفوذ.
3. الأيدي القذرة: ماذا تعني هذه العبارة؟ هل يقتصر استخدامها على السياسيين؟ وهل هي جزء ضروري من الحياة العامة لا يمكن تجنبه؟ حيث تعني الأيدي القذرة أن شخصاً ما ينتهك مبدأ أخلاقياً يفترض أنه من أجل مصلحة أكبر، وكثيراً ما تتم مناقشته في ما يتعلق بالسياسيين.<sup>18</sup>

## الواجب رقم 2: مقال مكتوب

يختار الطلاب سؤالاً من قائمة يقدّمها المحاضر (انظر أدناه)، تستند بعض الأسئلة إلى القراءات الموصى بها ويسهل الإجابة عنها، في حين أنّ بعض الأسئلة هي أكثر صعوبة؛ لأن الطالب يجب أن يقدّم المزيد من بنية المقالة. قد يقوم المحاضرون أيضاً بتشجيع الطلاب على اختيار موضوعهم الخاص، ثم تقديمه إلى المحاضر لتحديد ما إذا كان مناسباً أم لا. ويمكن أن تتراوح المقالات من ورقة من 2-3 صفحات تقدم بشكل أساسي ملخص الطالب للمقال ووجهات نظره، ثم معالجة نقدية أكثر تفصيلاً للمقالة في 8-10 صفحات، ويمكن أن يقترح المحاضر على الطلاب حفظ مقالهم للرجوع إليه في المستقبل والرجوع إليه بعد سنوات من الآن.

الخيار 1: يتطرق بلاك وبارني في مقالهما إلى أن القواعد الأخلاقية تضرّ أكثر ممّا تنفع، إنهما يشعران بأن قواعد الأخلاق غير صحيحة، وهل رأيهما صحيح؟ هل يجعلك تفكيرهما تشكّ في ما إذا كان عليك الاعتماد على القواعد المهنية؟

الخيار 2: يرى كليفورد كريستيان أنه يجب على شخص ما كتابة وتطبيق القوانين لجعل الموظفين مسؤولين أمام مهامهم وأمام الجمهور بشكل عام، هل تتفق مع آرائه؟ لماذا؟ إذا افترضنا أنه على صواب، فكيف يمكن تنفيذ القواعد المهنية بشكل فعال؟

الخيار 3: جادل علماء النفس والمؤرخون وعلماء الاجتماع وغيرهم أحياناً بأنه لا يمكن للمرء تغيير الطبيعة البشرية بأي طريقة جوهريّة، إذا كان هذا صحيحاً، فهل أنّ أي سياسات أو قواعد أو إرشادات أخلاقية مهمّة حقاً للتأثير على السلوك البشري؟

الخيار 4: هل يمكنك التفكير في السلوك الذي ترغب في إظهاره لتكون نموذجاً يُحتذى به لدى الآخرين؟ هل هناك أمور وأشياء لا تكون متأكداً من كيفية التصرف أو اتخاذ القرارات فيها؟ إذا كان الأمر كذلك، فما هي أفضل طريقة لتحديد كيف تكون أخلاقياً في المواقف الصعبة عندما يتعين عليك اتخاذ قرارات صعبة؟

## الواجب رقم 3: مهمّة المجتمع

يمكن للمحاضرين الذين يريدون تدعيم أدوات التفكير لدى الطلاب دفعهم إلى معالجة مشكلة يواجهها المجتمع المهني واقتراح الحلول، وسيتعين على المحاضرين تنظيم الخدمات اللوجستية في وقت مبكر. ولكن على سبيل المثال، إذا كانت هناك مشكلة حالية تتعلق بأخلاقيات المهنة في الأخبار أو معروفة للطلاب، فيمكن للمحاضرين تحديد الأشخاص لمقابلتهم والمواد الضرورية، وتعيين طريقة العمل للأفراد أو مجموعات الطلاب ثم يمكن مناقشتها في الفصل، وبعد ذلك يمكن للطلاب إرسال تقرير يتضمّن أبحاثهم وتقديم اقتراحات لاتخاذ القرار أو التحسين.

## أدوات تعليم إضافية

يتضمن هذا القسم روابط لمساعدتي التدريس ذوي الصلة، مثل شرائح PowerPoint ومواد الفيديو، والتي يمكن أن تساعد المحاضر في تدريس القضايا التي تغطيها الوحدة بطريقة تفاعلية وجذابة، يمكن للمحاضرين تكييف الشرائح والموارد الأخرى لاحتياجاتهم.

## مواد الفيديو:

- تتوفر مجموعة متنوعة من مقاطع الفيديو حول "دور الأخلاق" من <http://ethicsunwrapped.utexas.edu/video/> من role-morality.
- جيبني ، أليكس (2005). إنرون: أذكى الرجال في الغرفة. نيويورك، يحلل هذا الفيلم الوثائقي واحدة من أكبر فضائح الأعمال التي حدثت في الولايات المتحدة والممارسات التجارية الفاسدة التي أدت إلى انهيارها، يمكن للمحاضرين الاطلاع على مزيد من التفاصيل حول الفيلم الوثائقي من <http://www.imdb.com/title/tt1016268/> ، وعرض مقطع قصير مدته دقيقتان من <http://www.jigsawprods.com/enron-2/>.



## دليل توجيهي

توفّر هذه الوحدة مخططاً تفصيلياً لفصل مدته ثلاث ساعات، ولكن هناك إمكانية لتطوير موضوعاته بشكل أكبر إلى دورة تدريبية قائمة بذاتها. سيتم تحديد نطاق وهيكل هذه الدورة من خلال الاحتياجات المحددة لكل سياق، وسنقدّم دليلاً توجيهياً يتمثل في ما يلي:

| وصف مختصر   | الموضوع                           | القسم |
|---|-----------------------------------|-------|
| تقديم موضوعات الوحدة ومنهجية التقييم، من خلال اكتشاف مدى إلمام الطلاب بأخلاقيات المهنة و مراجعة تعريف الأخلاق المهنية ودور الأخلاق المهنية في المجتمع ولماذا يجب على الطلاب دراسة الأخلاقيات المهنية في مجالهم وفي المجالات الأخرى. | مقدمة الوحدة                      | 1     |
| مراجعة مجال الأخلاق والمفاهيم الأساسية والمصطلحات المستخدمة في الوحدة.  | أساسيات حول القيم                 | 2     |
| تشجيع الطلاب على التمييز المهم بين الأخلاق الشخصية والنظرية والمهنية.   | الأخلاق الشخصية والنظرية والمهنية | 3     |
| مراجعة ونقد نماذج القرار الأخلاقي وأدوار كل منها في الأخلاقيات الشخصية والمهنية.  | اتخاذ القرارات الأخلاقية          | 4     |
| تعريف الطلاب بمفهوم دور الأخلاق والمعضلات الأخلاقية المحتملة التي تثيرها الزاعات بين الأخلاقيات المهنية والشخصية.   | دور الأخلاق: مقدمة                | 5     |
| يعالج الطلاب دراسات حالة معينة ويحاولون ذلك، وينقدون طرق الحل المقترحة.   | دور الأخلاق: النهج والحلول        | 6     |
| تحديد الأخلاق والقواعد المهنية، والتعرف على الفرق بين القواعد القائمة على السلوك والقائمة على التأديب.  | القواعد المهنية: مقدمة            | 7     |

| الوصف  | الموضوع                 | القسم |
|--|-------------------------|-------|
| يقوم الطلاب بمناقشة القواعد المهنية، والقيم المهنية الواردة في القواعد، وكيف ستطبق القواعد على دراسات الحالة المختلفة، و ماهي الآليات التأديبية المرتبطة بها.                            | تقييم القواعد المهنية   | 8     |
| يقارن الطلاب القواعد التي تمت دراستها في السابق مع قواعد مهنة معينة، ومناقشة القيم المهنية المتشابهة والمختلفة الكامنة وراء القواعد المعنية .  | مقارنة القواعد المهنية  | 9     |
| يجب أن تكون الجلسة النهائية مخصصة لعروض الطلاب حول القضايا الأخلاقية الصعبة، أو مناقشة جماعية مع محاضر ضيف يمكنه مشاركة خبرته في التعامل مع القضايا الصعبة المتعلقة بالأخلاقيات المهنية. | العروض التقديمية للطلاب | 1     |



# UNODC



مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة

مركز فيينا الدولي، صندوق بريد ١٤٠٠، فيينا، النمسا  
هاتف: ٢٦٠٦٠ - ٠١ - ٤٣، فاكس: ٥٨٦٦ - ٢٦٠٦٠ - ٠١ - ٤٣  
[www.unodc.org](http://www.unodc.org)