

دليل أخلاقيات المهنة
باشراف السيد عميد كلية التقنيات الحديث
 أعداد: لجنة أخلاقيات المهنة
 قائمة المواضيع

No.	عنوان الموضوع	ت
2	المقدمة	1
2	الجامعة كمنظومة أخلاقية	2
3	ميثاق القيم والسلوك	3
3	المسؤوليات الأساس للأستاذ الجامعي	4
4	أخلاقيات الأستاذ الجامعي في إجراء الامتحانات وتقييم الطلاب	5
4	مسؤولية الأستاذ الجامعي في النمو الخلفي لطلاب	6
4	أخلاقيات البحث العلمي	7
5	الضوابط الأخلاقية للأنشطة البحثية	8
6	الشروط الواجب توافرها في الشخص الخاضع للبحث	9
6	شروط إجراء البحوث على القصر	10
6	شروط إجراء البحوث على المجتمعات الفقيرة	11
7	الأخلاقيات المهنية في قبول الهدايا والتبرعات	12
7	الأخلاقيات المهنية في البحث والتأليف والاشراف على الرسائل العلمية	13
8	اخلاقيات ممارسة المهن الهندسية	14
12	اخلاقيات المهندس في التعليم والتدريب المستمر	15
13	اخلاقيات ممارسة المهن الطبية (خاصة بالكلية التقنية الصحية والطبية)	16
15	حقوق المريض	17
18	علاقة التقني الطبي مع المجتمع ومسؤوليته تجاه البيئة والسلامة العامة	18
19	علاقة التقني الطبي مع زملائه في المؤسسة الصحية	19
20	الاخلاقيات والبحث الطبي	20
24	السلوك المهني والعلاقات الوظيفية	21
28	اثر التعاقد الوظيفي والعمل الاداري	22
31	خلق المبادرة	23
33	المصادر	24

المقدمة

الاخلاق

مفهوم الأخلاق و منشأها: الخلق بالضم، وبضمتين: السجية والطبع، والمروءة والدين، وفي المعجمات قيمة تتعلق بعادات.

ولاً: ان الأخلاق قديمة قدم البشرية والحضارة والديانات السماوية، للاخلاق الحسنة (والفاضلة) أهمية بالغة في حياة المجتمعات البشرية، فحياة بدون اخلاق هي ظلمات واهوال، ولذلك كانت الاخلاق من أشرف العلوم الحياتية، حيث لقبت بألقاب شريفة منها إكليل العلوم او ثمرة العلوم او تاج العلوم، فالحياة بدون الاخلاق لا قيمة لها، قال الله سبحانه وتعالى { قَدْ أَفْلَحَ مَنْ زَكَّاهَا * وَقَدْ خَابَ مَنْ دَسَّاهَا (سورة الشمس/الاية 9+10)، وقول رسولنا الكريم سيدنا محمد (ص): "إنما بُعثت لأتمم مكارم الأخلاق

وللأخلاق أثر قوي في بناء المجتمعات، فالمجتمعات الراشدة تعنى ببناء الاخلاق في أفرادها، اكثر من عنايتها بتشبيد المباني وتنمية الثروات، فعلى سبيل المثال: سئل وزير التعليم العالي الياباني عن سر التقدم المذهل الذي احرزته اليابان، قال يعود السر الى نظام تربيتنا الاخلاقية. تشير التجارب الانسانية ان ارتقاء الامم والشعوب في مختلف المجالات يكون ملازماً لارتقائها سلم الاخلاق الفاضلة، وان انهيارها يكون ملازماً لانهيار اخلاقها. وما اصدق ما قاله الشاعر احمد شوقي:

وَإِنَّمَا الْأُمَّمُ الْأَخْلَاقُ مَا بَقِيَتْ *** فَإِنْ هُمْ ذَهَبَتْ أَخْلَاقُهُمْ ذَهَبُوا

فالأخلاق تعتبر صمام الامان والعاصم من الانحطاط والسقوط للامم والشعوب، وهذا ما ادركه عقلاء العالم على مر التاريخ (جاسم، 2013، ص 13).

لقد تعدد تعريف مفهوم الأخلاق، فتعرف أخلاق لغوياً بانها: (السجية، الطبع، المروءة والدين)، و تعرف اصطلاحاً بانها: (هيئة في النفس راسخة، عنها تصدر الأفعال بسهولة أو يسر من غير حاجة الى فكر أو رؤية).

يتضح مما ذكره اعلاه، ان الاخلاق تعني ضمناً بانها "قوة راسخة في الارادة، تنزع الى اختيار ما هو خير، أو اختيار ما هو شر" فهي تنطوي على تغليب ميل من الميول على الفرد، فالشخص الكريم ... مثلاً ... يغلب عليه الميل للعطاء، وبالتالي يتوافر لديه هذا الميل كلما وجدت الظروف الداعية اليه، إلا في أحوال نادرة. أو قيم اجتماعية تختلف باختلاف الزمان والمكان تتعلّق بالأعمال التي تُوصَف بالحسن أو القبح، ومما امتدح به الله عز وجل نبينا محمد صلى الله عليه وسلم حسن الخلق إذ

قال فيه: {وَإِنَّكَ لَعَلَىٰ خُلُقٍ عَظِيمٍ} [القلم: ٤] اصطلاحاً هي ملكة تصدر بها عن النفس الأفعال بسهولة فهي تُمثل عادة لصاحبها تتكرر كلما حانت فرصتها، فإن كان الصفة عارضة فليست جديدة بأن تُسمَّى خُلُقًا، فَمَنْ بذل المال مرة أو مرتين لا يقال إنه كريم سخي وغضب الحليم لا يكون خلقاً كما ينبغي عدم. التكلف في صدور الفعل بحيث يصدر بشكل تلقائي من غير تردد وبصورة عفوية، لا تخضع للحساب والمراجعة وتقليب الرأي وإعمال الفكر، ولا يُقصد بذلك يكون العمل لا إرادياً، وإنما المقصد أنه من شدة تلقائية العمل وتسارع أدائه تكون مساحة التفكير في الأداء ضئيلة، بحيث تتلاشى أمام تسارع العمل. على أن ذلك لا يمنع من أن يتعلم الإنسان الأخلاق الحسنة، فيكون سلوكه أولاً مبدؤه الروية والفكر، ثم يستمر حتى يصير ملكة وخلقاً.

الجامعة كمنظومة أخلاقية

تُعد الجامعة مؤسسة أخلاقية في جوهرها؛ إذ يركز دورها المحوري على المزوجة بين التكوين المعرفي والارتقاء القيمي للطلبة. ويقع على عاتق المؤسسات الأكاديمية التزام أصيل بتهيئة بيئة تربوية تسودها النزاهة، فبدونها يختل مسار رسالتها السامية. إذ لا يمكن فصل تحقيق الأهداف الاستراتيجية للجامعة عن التزامها بالضوابط الأخلاقية فمن غير المتصور بلوغ التميز في تأهيل الكفاءات العلمية أو إنتاج البحوث الرصينة في ظل غياب النزاهة المهنية والسلوك القويم لدى أعضاء الهيئة التدريسية أو الطلبة. أطر العلاقة الأكاديمية وضوابطها تخضع التفاعلات القائمة بين الأستاذ والطالب لمنظومة متكاملة من أدلة السلوك المهني Codes of Ethics والتي تشتمل على: المعايير الرسمية: القوانين واللوائح التنظيمية التي تقرها المؤسسة. . المعايير الضمنية التقاليد والأعراف الجامعية المستقرة التي تعزز الاحترام المتبادل. تُشكل هذه المعايير المرجعية الحاكمة التي ترشد أداء الأطراف كافة، بما يضمن صيانة جودة المخرجات التعليمية وتعزيز الموثوقية في الوسط الأكاديمي.

ميثاق القيم والسلوك

المبادئ الجوهرية للمؤسسة . التلازم المعرفي والقيمي تلتزم الجامعة بوصفها "منظمة أخلاقية" بدمج التأصيل العلمي مع البناء القيمي للطلبة كركيزة أساسية لرسالتها. بيئة التعلم الآمنة تهيئة مناخ أكاديمي محفز يقوم على النزاهة والشفافية كشرط مسبق لتحقيق الجودة التعليمية. وحدة الهدف والسلوك الربط العضوي بين مخرجات البحث العلمي وتخريج الكفاءات وبين السلوك المهني القويم للهيئتين التدريسية والطلابية. ثانياً: ضوابط العلاقة الأكاديمية (الأستاذ والطالب) المرجعية الأخلاقية الموحدة : الالتزام بمدونة السلوك الجامعي . كمرجع حاكم لجميع التفاعلات داخل الحرم الجامعي . الامتثال للمعايير الرسمية : التقيد التام باللوائح والأنظمة والتشريعات القانونية التي تنظم حقوق وواجبات كل طرف. تعزيز الأعراف الأكاديمية: ترسيخ المعايير غير الرسمية" المبنية على الاحترام المتبادل والأمانة العلمية، والتقاليد الجامعية الرصينة. الإرشاد السلوكي المستمر اعتماد هذه المعايير كبوصلة موجهة للأداء المهني أثناء التدريس، وإجراء البحوث والمشاركة في الأنشطة الجامعية كافة.

أولاً: أخلاقيات مهنة التعليم الاخلاق : الخُلُق بالضمّ، وبضمّتين: السجية والطّبع ، والمروءة والدين، وفي المعجمات الحديثة هي أحكام قيمية تتعلق بعبادات أو قيم اجتماعية تختلف باختلاف الزمان والمكان تتعلّق بالأعمال التي تُوصَف بالحسن أو القبح، ومما امتدح به الله عز وجل نبينا محمد حسن الخلق إذ قال فيه: {وَإِنَّكَ لَعَلَى خُلُقٍ عَظِيمٍ} [القلم: ٤] هي ة اصطلاحاً: ملكة تصدر بها عن النفس الأفعال بسهولة فهي تُمثل عادة لصاحبها تتكرر كلما حانت فرصتها، فإن كان الصفة عارضة فليست جديرة بأن تُسمّى خُلُقاً، فَمَنْ بذل المال مرة أو مرتين لا يقال: إنه كريم سخي وغضب الحليم لا يكون خلقاً كما ينبغي عدم التكلف في صدور الفعل بحيث يصدر بشكل تلقائي من غير تردّد وبصور عفوية، لا تخضع للحساب والمراجعة وتقليب الرأي وإعمال الفكر، ولا يُقصد بذلك يكون العمل لا إرادياً، وإنما المقصد أنه من شدة تلقائية العمل وتسارع أدائه تكون مساحة التفكير في الأداء ضئيلة، بحيث تتلاشى أمام تسارع العمل. على أن ذلك لا يمنع من أن يتعلم الإنسان الأخلاق الحسنة، فيكون سلوكه أولاً مبدؤه الروية والفكر، ثم يستمر حتى يصير ملكة وخلقاً.

المسؤوليات الأساس للأستاذ الجامعي

إتقان المادة التي يناط به تدريسها.

التحضير الجيد للمادة مع الإحاطة الوافية بمستجداتها ومستحدثاتها. -
خلق الفرص لأنه يحقق لطلابه اعلى مستوى من الإنجاز تسمح به قدراتهم.
أن ينمي في الطالب قدرات التفكير المنطقي
أن يسمح بالمناقشة والاعتراض.
أن يكون نموذجاً للديمقراطية
أن يمتنع عن إعطاء الدروس الخصوصية
أن يتابع طلابه إلى أقصى حد ممكن.
توجيه طلابه التوجيه السليم بشأن مصادر المعرفة.
اهم دعائم البيئة الأخلاقية للجامعة
الوعي الخلقى.

واجب الأستاذ الجامعي أن يكون ملتزماً في سلوكه بالمعايير الأخلاقية الرسمية
وغير الرسمية التي تنبثق من الأديان والثقافة السائدة وأعراف المجتمع.
واجبه في أن يسهم بجدية في تربية طلابه وتهيئة الظروف لنموهم المعرفي
والخلقي نمواً صحيحاً

أخلاقيات الأستاذ الجامعي في إجراء الامتحانات وتقييم الطلاب

- ١ - التقييم المستمر للطلاب.
- ٢ - إخطار ولي الأمر بالحالات التي تستوجب ذلك
- ٣- توخي العدل و الجودة عند وضع الامتحانات
- ٤ - توخي العدل والالتزام والانضباط في جلسات الامتحان
- ٥ - منع الغش منعاً باتاً
- ٦- لا يجوز إشراك الأقارب في الامتحانات.
- ٧- لا يشترك في تصحيح كراسات الإجابة إلا المؤهلين.
- ٨- توخي الدقة الكاملة في التصحيح والمحافظة على سرية الامتحانات.

٩ - السماح بمراجعة النتائج في حالة وجود تظلم وبحث هذه التظلمات.

١٠ - إشراك الطلاب في وضع جداول الامتحانات.

المسؤولية الأخلاقية للأستاذ في المشاركة في الأنشطة الطلابية وتوظيفها بإبداع مطلوب من الأستاذ الجامعي أيضا أن يشارك في الأنشطة الطلابية المتنوعة ليس فقط للاستمتاع او تشجيع المواهب ، وإنما أيضا لتوظيفها بإبداع في البناء الخلق القويم للطلاب. وهذه مسؤولية أخلاقية مهنية للأستاذ لا يصح النكوص عن النهوض بها.

مسؤولية الأستاذ الجامعي في النمو الخلفي لطلابه

أولاً: تنمية المعرفة الإنسانية.

ثانياً: تخريج المواطن الأكثر قدرة على المشاركة الفعالة في المجتمع.

ثالثاً: ربط ما يعلمه وما يبحثه بالإنتاج.

رابعاً: يقبل المهام المسندة إليه في النهوض بشؤون الجامعة وتنمية المجتمع بصدق ورحب

خامساً: على الأستاذ القيام بكل ما في وسعه لتنمية الهيئة المعاونة له من معيدين ومدرسين مساعدين وان يقدم مزيج من الرعاية والعناية وروح الحزم والانضباط.

أخلاقيات البحث العلمي

المسؤولية الأخلاقية للباحث العلمي:

١- أن يستهدف من نشاطه البحثي خير مجتمعه وأمته، ونفعها وخدمة مصالحها، وزيادة رصيدها المعرفي والتقني، وزيادة إنتاجيتها، وتحقيق تطورها وتقديمها وقوتها الذاتية.

٢- أن يلتزم بقضايا وأهداف وآمال وطموحات مجتمعه وأمته، وأن يسعى جاهداً ومخلصاً للإسهام في تحقيق هذه الأهداف والآمال والطموحات.

٣- أن يراعى القيم السائدة في مجتمعه والتي يقرها الدين والعقل والعرف، وأن يتعامل مع أبناء مجتمعة بعامة ومع زملائه في العمل والعاملين معه بخاصة على أساس من الصدق والأمانة والوفاء بالعهد.

٤- أن يلتزم الباحث بأخلاقيات البحث العلمي وبالمبادئ والقواعد الأخلاقية التي تتضمنها القوانين الأساسية والدساتير للمؤسسات والمنظمات والجمعيات العلمية والبحثية القومية والدولية التي ينتمى إليها الباحث.

٥- أن يتحلى الباحث بالأخلاق العلمية التي يتوقف نجاح البحث العلمي وقبول نتائجه والثقة فيه على التحلي والالتزام بها.

الضوابط الأخلاقية للأنشطة البحثية

١- احترام وصياغة حقوق الملكية الفكرية والصناعية.

٢ - التنمية المستدامة للموارد الطبيعية والحفاظ على التوازن البيئي والتنوع البيولوجي.

٣- احترام حقوق الكائنات الحية ومحيطها الحيوي وتتضمن حقوق الإنسان.

٤ - تنمية الوعي بالضوابط الأخلاقية للبحوث العلمية لدى هيئات الإشراف العلمي على هذه البحوث. إدراج مستوى الالتزام الأخلاقي ضمن المعايير الواجب توافرها في المتقدمين لشغل الوظائف العلمية أو للحصول على جوائز الدولة أو جوائز المؤسسات العلمية.

٦ - إدراج معيار الالتزام الأخلاقي كشرط لقبول نشر البحوث العلمية بالمجلات والدوريات.

الاستلال

إذا كان البحث منشوراً أو مقبولاً للنشر في مجلات مفرسة ضمن Web of Science (Clarivate) ولديها معامل تأثير (Impact Factor - IF)، يتم اعتماد البحث بصرف النظر عن نسبة الاستلال بالذكاء الاصطناعي (حتى لو تجاوزت النسبة المسموحة 25%)

التعامل مع البحوث في المجلات الأخرى (التي لا تملك Impact Factor)
1- إذا كانت نسبة الذكاء الاصطناعي أقل من 25%: البحث مقبول (استناداً لتعليمات سابقة).

2- إذا كانت نسبة الذكاء الاصطناعي أعلى من 25%:

تعتمد جامعة وارث الأنبياء، وفقاً لتوجيهات وزارة التعليم العالي العراقية، نسب استئلال علمي صارمة للرسائل والبحوث، حيث لا تتجاوز غالباً 20-25% كحد أقصى، مع أهمية عدم تجاوز 5% من مصدر واحد. يتم فحص البحوث عبر مركز التعليم المستمر باستخدام برنامج Turnitin لضمان الأصالة.

تفاصيل نسب الاستئلال العلمي

- **البحوث والرسائل الجامعية:** يتم اعتماد نسبة استئلال لا تتجاوز 20-25%، مع ضرورة أن لا تتجاوز نسبة المصدر الواحد 5%.
- **بحوث الترقية:** تعتمد نسبة 20% كحد أقصى للبحوث العلمية التي تنشر.
- **تطبيقات الذكاء الاصطناعي:** أعلنت وزارة التعليم العالي اعتماد 25% كنسبة مسموحة للبحوث الناتجة عن تطبيقات الـ AI.
- **الفحص:** تطلق الجامعة خدمة الاستئلال الإلكتروني لطلبة الدراسات العليا والباحثين لتدقيق نسبة الاستئلال.

الشروط الواجب توافرها في الشخص الخاضع للبحث

1- أن يكون كامل الأهلية وفي حالة تعذر ذلك يتم إجراء البحث بعد أخذ الموافقة والإذن من ولي الأمر

أن يكون الشخص الخاضع للبحث على اطلاع تام بنوعية البحث ومراحله المختلفة وغايته.

أعراض جانبية. أن يطلع على المنافع المتوقعة والأخطار المحتملة أو أي

٢- أن يعطى الحرية الكاملة في المشاركة في البحث، كما يحق له الانسحاب في أي وقت شاء دون إبداء الأسباب ودون أن يؤثر ذلك على حقوقه الكاملة في الرعاية الطبية. - أن لا يكون الدافع الأساسي للخضوع للبحث هو تحقيق كسب مادي.

شروط إجراء البحوث على القصر

١- لا يتم إجراء البحوث الصحية على القصر أو المعاقين أو ناقصي الأهلية في حالة إمكانية إجرائها على الأصحاء.

٢ - يتم إجراء البحوث على القصر أو المعاقين أو ناقصي الأهلية بعد الحصول على الموافقة الكتابية المبنية على المعرفة من الوصي الرسمي أو القيم ويشترط أن يكون البحث خاصاً بحالته المرضية أو الصحية.

٣- يجب أن تكون طبيعة البحث السريري الذي يخضع له القصر أو المعاقين أو ناقصي الأهلية تحتم الاستعانة بهم وأن إجراء البحث خاص بحالتهم مع عدم إلحاق الضرر بهم.

٤- عند ضرورة إجراء البحث على القصر أو المعاقين أو فاقد الأهلية يتم إطلاع القيم أو الوصي على إبعاد البحث وأهميته ومضاعفاته.

٥ - يجب أن يحترم رفض الطفل للمشاركة أو الاستمرار في البحث.

شروط إجراء البحوث على المجتمعات الفقيرة

١- عدم استغلال حالة الفقر أو الوضع الاجتماعي للفئات المحرومة أو استغلالهم بأي من أنواع المغريات المادية أو المعنوية لإجراء البحوث

٢ - يلتزم فريق البحث بأخذ التعهد المطلوب من الجهة الممولة للبحث بأن توفر الرعاية الصحية للمبحوثين وحتى نهاية برنامج العلاج دون مقابل.

الأخلاقيات المهنية في قبول الهدايا والتبرعات

يمكن حصر المسؤولية للجامعة والأستاذ فيما يلي: لا يجوز قبول الهدايا أو التبرعات من جهات مشبوهة أو من أشخاص سيئي السمعة أو تثار حولهم مجادلات أخلاقية أو تمس الشرف والنزاهة الابتعاد عن هذا أفضل للجامعة من أي فائدة قد تجلى التبرع. الهدايا والتبرعات التي تتلقاها الجامعة يجب أن تكون معلنة بشفافية تامة، وجهات تلقيها بالجامعة معلنة واستخداماتها معلنة. المنح والهبات التي لا ترد من حكومات أجنبية يجب أن يطبق عليها نفس القواعد يجب وقف التعامل مع أي جهة أو شخص ثبت مؤخرا تورطها أو تورطه في مسائل تمس النزاهة أو الشرف يجب عدم ربط الهدايا والتبرعات بأي تأثير على سياسات الجامعة ونشاطها. الأساتذة الأفراد يحظر عليهم قبول هدايا أو تبرعات شخصية ، خاصة من أشخاص لهم علاقة بعمل الاستاذ يجب على الجامعة إصدار سياسة رسمية بشأن قبول الهدايا والتبرعات وان تطبقها بكل دقة ، ويجوز أن تدمج هذه السياسة في ميثاق أخلاقيات المهنة أن وجد بالجامعة.

الأخلاقيات المهنية في البحث والتأليف والإشراف على الرسائل العلمية

شأن البحث والتأليف يجب أن يلتزم الاستاذ الجامعي بعدد من المسؤوليات الرئيسية العلمي

والإشراف على الرسائل العلمية

1- اخلاقيات البحث العلمي:

توجيه بحوثه لما يفيد المعرفة والمجتمع والانسانية كالتزام أخلاقي أساسي بحكم وظيفته الامانة العلمية في تنفيذ بحوثه ومؤلفاته فلا ينسب لنفسه إلا فكرة وعمله فقط، ويجب أن يكون مقدار استفادة من الاخرين معروفة ومحددة. في تلخيص وجهات النظر العلمية للأخرين يجب توخي الدقة دون التحيز الانتقائي في العرض وفق الهوى والميول.

في البحوث المشتركة يجب توضيح الأدوار للمشاركين بدقة والابتعاد عن وضع الاسماء للمجاملة أو للمعاونة.

عدم بتر النصوص المنقولة بما يخل بقصد صاحبها سواء كان ذلك بقصد او بدون قصد.

في الاقتباس يجب أن يكون المصدر محددة و واضحة و مقدار الاقتباس مفهومة بدون أي لبس أو غموض.

في الاشارة إلى المراجع تذكر المراجع بأمانة تامة وبدقة تمكن من الرجوع اليها ولا تذكر مراجع لم يتم استخدامها ألا باعتبارها قائمة قراءة اضافية.

في جمع البيانات الميدانية تراعي الدقة والصدق والأمانة مع الابتعاد تماما عن الإيحاء للمستقصى منهم بالإجابة.

في تحليل البيانات يقوم الباحث بنفسه بالتحليل ولا يسند للغير اكثر من الحسابات والتحليلات الرقمية التي يمكن أن تقوم بها الألات في كل الأحوال، أما التفسير والتقييم والمقارنة والاستنتاج والتنظير فتلك كلها مسؤولية الباحث في جمع أو تحليل البيانات لا يجوز اصطناع بيانات أو نتائج . ويتذكر الباحث دائما أنه ليس مطالباً بإثبات صحة الفرض ، بل أن الفرض قد يثبت خطؤه وتكون قيمة البحث للإنسانية والمعرفة أكبر

المحافظة على سرية البيانات واجبة ، خصوصا إذا تعلق الأمر بأمر شخصية أو بمسائل مالية أو سلوكية

يراعي أن تنسب المؤلفات إلى صاحبها ولا يليق أخلاقيا تبادل الأسماء على المراجع ابتغاء مكاسب مالية أو وجهة علمية.

يراعي تحديث البيانات في المؤلفات المقررة على الطلاب حتى لا يتوهم الطلاب حقائق مغلوطة نتيجة لعدم تحديث البيانات ، أو على الأقل لا يكونون محيطين بالأوضاع الحديثة ، وهذه مسؤولية أخلاقية جسيمة.

اخلاقيات ممارسة المهن الهندسية

يتمتع المهندسون بقدرة تتيح لهم تعديل وتطوير التقنيات التي يستخدمها المجتمع مما يسهم في تشكيله والتأثير المباشر على البيئة المحيطة. وبسبب ذلك

تقع مسؤولية أخلاقية على عاتق هذه الفئة تجاه المجتمع كله. ويواجه المهندسون الكثير من المعضلات الأخلاقية في شتى النواحي. مثال:

- صناعة الأسلحة مع إمكانية استخدامها لقتل الأبرياء.
- إنتاج السيارات كبيرة ذات استهلاك أكبر للوقود بما يمثله ذلك من ضرر للبيئة.

وتعرف الأخلاق الهندسية (Engineering Ethics) بأنها "دراسة الأمور الفنية والقرارات الأخلاقية التي تواجه الأفراد والهيئات في مجال التطوير الهندسي والتقني بما في ذلك صياغة التقنية ذاتها وسياسات بنيتها التحتية" (رشاد, 2006, ص4).

وتشير إحدى المقولات إلى "إن المهندس الذي يسعى لكي يكون أخلاقياً وينال رضا الله سبحانه وتعالى، فإنه سيصبح مهندساً ناجحاً وسعيداً". ولقد ظهرت عدة تعريفات للمهني (المهندس)، والتي امتازت بالبعد الأخلاقي وهي (رشاد, 2006, ص4):

- أ. المهني أو المحترف (Professional) هو الشخص الذي:
 - يمتلك معرفة أو مهارة متخصصة.
 - يتقيد بمعايير المجتمع وينتمي إليها.
 - يخدم وجهاً هاماً من المصالح العامة.
- ب. المهندس المحترف (Professional Engineer) PE هو الذي تتوفر فيه الشروط الآتية:
 - حاصل على البكالوريوس في الهندسة من معهد معترف به.
 - يؤدي عملاً هندسياً.
 - مسجل كمهندس محترف.
 - يتصرف بشكل أخلاقي عند ممارسته لعمله الهندسي.
- ج. يضيف البعض سمات إضافية للمهندس المحترف، تلزم المهندس ان:
 - يحقق المعيارين الإتيين:

1. يصل إلى مستويات عالية من التعلم والأداء والإبداع.

2. يقبل المسؤوليات الاخلاقية تجاه مجتمعه وأصحاب عمله وزملائه ومرؤسيه.

كما تضمنت لوائح الهيئات ونقابات المهندسين بنود تلزم المهندسين بالنواحي الأخلاقية، ومثال ذلك لائحة مزاولة المهنة لنقابة المهندسين المصرية ، حيث نصت على البنود التالية :

- يجب على المهندس العمل على رفعة شأن المهنة وأن يتصرف كمستشار مخلص لصاحب العمل مع مراعاة الصالح العام وسلامة المجتمع.
- يجب يمتنع المهندس من أن يحل محل زميل له في عمله ، بأساليب غير لائقة بتقاليد وكرامة المهنة ، ولا ينسب لنفسه أعمالاً أو مؤلفات الغير.
- على المهندس قبل بدء في أي عمل يوكل له أن يحصل من صاحب العمل على تقرير كتابي بأنه لم يسبق له عرض نفس العمل على مهندس آخر.
- لا يجوز للمهندس أن يقوم بأي إجراء من شأنه الإضرار بطريق مباشر أو غير مباشر بزملائه كما يجب أن يكون نقده لأعمالهم نقداً بناءً.

الى جانب ذلك اصدرت بعض الهيئات الهندسية ميثاق أخلاقي (Code of ethics) يمثل مجموعة من القواعد التي يجب أن يلتزم بها جميع المهندسين في جميع الاوقات ، ومن بين هذه المواثيق (رشاد ، 2006، ص5):

- الميثاق الاخلاقي لاتحاد المهندسين المحترفين / مقاطعة أونتاريو الكندية (APEO).
Association of Professional Engineers of Ontario
- الميثاق الأخلاقي لمعهد مهندسي الكهرباء والالكترونيات (IEEE).
Institute of Electrical and Electronic Engineers
- الميثاق الأخلاق للجمعية الوطنية للمهندسين المحترفين بالولايات المتحدة الامريكية (NSPE).

National Society for Professional Engineers

و بالمقابل اخذت نسبة دليل الأخلاق في الخطط الدراسية في تزايد ، كنتيجة
لاعتبارات عديدة من اهمها ، الفساد الحكومي والاهتمام المتزايد بأخطار البيئة.

تؤكد المصادر العلمية بانه يجب ان لا نغفل التعاليم الاسلامية التي تحثنا على
العمل المفيد والالتزام فيه بأخلاق القويمة ، ويجب ان نؤمن بأن الالتزام بالأخلاق
المهنية ليس أمر دنيوياً فحسب كما في النظرة الغربية او الامريكية والتي تهدف
الى تجنب الأضرار وتحقيق المنافع المادية فقط ، بل ان النظرة الاسلامية يتعدى ذلك
وتسعى رضاء الله سبحانه وتعالى.

ميثاق اخلاق مهنة الهندسة لاتحاد المهندسين العرب
(نموذج اخلاقيات مهنة الهندسة)

يشير ميثاق أخلاق مهنة الهندسة لاتحاد المهندسين العرب الى جملة من
المرتكزات الاساسية التي يتضمنها هذا الميثاق ، حيث تتمثل بعلاقة المهندس مع:

1. ذاته (يجب بناء هذه العلاقة على القيم والمبادئ الايجابية) : أن
يبدي الفخر والاعتزاز بمهنة الهندسة ، ويكون على وعي تام باخلاق
المهنة ويقدم قيمها ، متمسكاً بالامانة الشفافية والصدق والاخلاص
والنزاهة في ممارستها، يحافظ على كرامته مع التطوير المستمر للذات
علمياً ومهنياً، والتبليغ عن أي ممارسة غير قانونية، التأمل مع كافة
الاطراف على اساس المساواة التامة في الواجبات والحقوق بعيداً عن
أي انتماء.

2. زميله (هذه العلاقة ضرورة كأساس للتعاون الفعال والمنتج
وللاستمرارية الخلاقة) : الالتزام بالاحترام المتبادل مع الزملاء ، التنافس
الشريف معهم ، احترام وتقدير الرأي الآخر وعدم الطعن والتشهير بهم
او باعمالهم ، الالتزام بأن المعرفة والمعايير الهندسية يمثلان الحكم
الفصل للخلافات الفنية، والعمل على نقل الخبرة والمعرفة العلمية
للزملاء، الالتزام بكافة حقوق الملكية الفكرية لزملائه بما يخص

التصاميم والرسومات والتقارير الهندسية وغيرها ولا يسمح باستخدامها الا بموافقة مالكيها.

3. المؤسسة التي يعمل بها (يجب بناء هذه العلاقة على الثقة المتبادلة بين المهندس والمؤسسة التي يعمل بها وهي ضرورة للتطوير والنجاح المتبادل) : من احترامه عقد العمل وتعليمات المؤسسة وتوجيهات رؤسائه، المحافظة على سرية المعلومات والبيانات ، المحافظة على سمعة المؤسسة ، الاخلاص والامانة بالعمل وعدم استغلال المؤسسة للمنفعة الخاصة مع احترام الملكية الفكرية لمؤسسة العمل، التحلي بالآداب المهنية في حل الخلافات ، المحافظة على قدرات وممتلكات وموارد المؤسسة، عدم مزاوله العمل خارجها إلا بادن خاص ، عدم احتكار المعرفة المؤسسية والتعاون مع زملاء العمل بالمؤسسة.

4. طالب الخدمة الهندسية (يجب بناء هذه العلاقة على الثقة والصدق في التعامل وإظهار الخدمة المميزة ليرى صاحب العمل آثارها على أرض الواقع) : من خلال (حفظ سرية المعلومات والبيانات الخاصة بصاحب العمل ، التعامل معه بصدق وشفافية ، تقديم أقصى الجهود وافضل الحلول المناسبة فنياً واقتصادياً ، تحري الدقة والامانة في ايضاح كل ما يتعلق بالعمل المقدم،تقديم الخدمات في مجال اختصاصه فقط ، عدم تقديم الخدمة لمشاريع مخالفة للتشريعات ، تنفيذ العقود والاتفاقيات الموقعة مع طالب الخدمة الهندسية).

5. عمله الهندسي (لابد من الوعي والفهم للأمر العلمية والابداع في تسخير العلم لحل المشاكل الهندسية والبيئية) : استعمال الكودات

المعمول بها والمعتمدة والمتفق عليها في المشروع، السعي لاستخدام أفضل الاساليب الفنية والاقتصادية خلال تقديم الاعمال الهندسية، توظيف القدرات الابداعية في ايجاد الحلول الهندسية ، العمل على نقل المعرفة والخبرة الهندسية العلمية وتوطينها ، مع الالتزام بالدقة والموضوعية في الأعمال الهندسية ، و عدم التعدي على الملكية الفكرية للأخرين).

6. الهيئة الهندسية المنتسب اليها (تعتبر هذه العلاقة هي البداية والمنطلق لسقل الشخصية المهنية المبنية على الالتزام والممارسة المهنية الصحيحة): من خلال(الاطلاع على قانون الهيئة الهندسية وانظمتها وتعليماتها والالتزام بها ، ودعم جهود الهيئة لما فيه مصلحة المهنة ، وبذل الجهد الأقصى لاستمرارية تطوير الهيئة الهندسية ، والمشاركة والتفاعل مع النشاطات والفعاليات المتنوعة للهيئة الهندسية).

7. المجتمع (المهندس جزء من المجتمع ولا بد من التفاعل الايجابي مع المجتمع وقضاياه المختلفة والمساهمة الفعالة في هذه القضايا بناءً على العلم والمعرفة بالتحديات التي تواجهه) : من خلال (السعي لرفاهية المجتمع وامنه ، بذل الجهد للانخراط في العمل الاجتماعي التطوعي ، دعم الجهود الثقافية والفنية والرياضية ، السعي لتوظيف خدماته الهندسية لخدمة المجتمع ، ونشر الوعي الهندسي في المجتمع ، استخدام وسائل التواصل الاجتماعي بما يتلائم مع الاخلاق العامة واخلاق مهنة الهندسة ، مع مراعاة الاعراف والتقاليد الاجتماعية والدينية المستقرة في مكان عمله ، اخذ المهندس لدوره الريادي في التنمية الاجتماعية والاقتصادية ، مع الالتزام بالنظام البيئي الطبيعي والالتزام بالتشريعات الخاصة بحماية البيئة).

8. البيئة والتنمية المستدامة والصحة والسلامة العامة (للمهندس دور هام ومحوري في تسخير العلم والمعرفة لخدمة المجتمع وقضايا البيئة والتنمية المستدامة والصحة والسلامة المهنية) : من خلال تطبيق الكودات والتشريعات الخاصة بالبيئة والصحة والسلامة العامة ، المحافظة على بيئة سليمة ونظيفة ، عدم استخدام او تقديم حلول تضر البيئة المحيطة ، العمل على عدم الاستخدام الجائر للموارد الطبيعية ، التوجه نحو استخدام الطاقة المتجددة ، استخدام المواد الصديقة للبيئة قدر الامكان ، تشجيع الاستفادة من اعادة التدوير، السعي لتوفير وتطبيق الحلول الهندسية الموفرة للطاقة والصديقة للبيئة ، تأمين الوسائل والطرق التي تؤمن وتحافظ على الصحة والسلامة المهنية ، نشر الوعي الصحة والسلامة المهنية ، والتعامل الايجابي عند ملاحظة اوضاع تهدد الصحة والسلامة المهنية).

9. القوانين والتشريعات والانظمة (هذه العلاقة مبنية على الانتماء والالتزام بدستور وقوانين الدولة التي يعمل فيها المهندس) : من خلال الالتزام بدستور الدولة التي يعمل بها وبقوانينها وأنظمتها، تحري الأمانة العلمية والحيادية عند إبداء الرأي أو تقديم الاستشارات لأية أعمال تتعلق بالقوانين والتشريعات الانظمة، التبليغ للجهات المعنية عن أي تجاوز لقوانين واحكام المهن الهندسية واحكام البناء وكوداتها).

10. قوانين العمل والعمال (القوانين وجدت لتنظيم العلاقة بين الأفراد والجهات الأخرى ولا بد من التقيد بهذه القوانين تطبيقا للعدالة والامن المجتمعي) : من خلال التقيد بقوانين العمل والعمال ، احترام حقوق

العاملين وتنمية قدراتهم وتقدير جهودهم ،عدم استغلال العمالة وعدم تشغيل الأطفال ، حث العاملين تحت اشرافه على الالتزام بمبادئ واخلاقيات ممارسة المهنة، منح فرصة للعاملين لديه لتطوير كفاءاتهم والارتقاء المستمر بمستواهم الفني والمهني).

11.قضايا الوطن والأمة والقضايا الانسانية (المهندس كإنسان يعتبر من طليعة الشرائح العلمية والمهنية ولا بد من التفاعل مع قضايا وطنه وأمتة وحتى القضايا الانسانية وأن يسخر علمه ومهنته لخدمة القضايا المختلفة) : الافتخار بالانتماء للوطن وتمثيله بأفضل صورة ، والدفاع عن قضايا الوطن ، والمحافظة على وحدة مكوناته ، والافتخار بالانتماء للوطن وتمثيله بأفضل صورة ، الدفاع عن قضايا الوطن والمحافظة على وحدة مكوناته ، العمل تحسين حياة المواطن والارتقاء بمستوى جودة الحياة الحضرية ، الدفاع عن قضايا الامة وقيمها ومبادئها ، والعمل على توحيد الامة وجمع كلمتها ، الدفاع عن كرامة الانسان وحرية ، وتأكيد حقوقه واحترام القيم الانسانية، العمل على تأمين السلام والوئام ونشر الفضائل بين الأمم، مساعدة الشعوب التي تتعرض للكوارث الطبيعية والأزمات،المحافظة على التراث الوطني بكافة الوسائل وفي كافة مجالاته) (اتحاد المهندسين العرب ، 2018، ص 7-14).

اخلاقيات المهندس في التعليم والتدريب المستمر

اولاً . اهمية المشاركة في التعليم والتدريب المستمر اخلاقياً:

نظراً للتطورات المستمرة في فنون الهندسة ومختلف العلوم ، ولكي يكون المهندس على معرفة ، وتواصل مستمر بكل ما هو جديد في مجال تخصصه الهندسي ، الواجب عليه الاطلاع على مستجدات تخصصه ، من خلال المشاركة الفاعلة ب) البرامج التدريبية ، التعليم المستمر، المؤتمرات ، الورش والندوات

الهندسية) ، والى جانب تشجيع مرؤوسيه بالمشاركة بالدورات التأهيلية والتطويرية في مجال تخصصاتهم الهندسية لتنمية قدراتهم ومهاراتهم التقنية.

ثانياً. قواعد السلوك :

اشارة المصادر العلمية الى جملة من قواعد السلوك الواجب ان يلتزم بها المهندس خلال حياته المهنية (راجح ، 2017، ص43):

1. من الامور التي يجب ان يتحلى بها المهندس اخلاقياً اتجاه مهنته وهي :

- السعي الى تنمية معرفة وتطوير مهاراته من اجل التميز المهني وجودة الاداء.
- العمل على الارتقاء بمستوى أدائه الهندسي التقني ، من خلال الاستفادة من نتائج البحوث العلمية الهندسية الحديثة والتطورات التكنولوجية في مجال اختصاصه الهندسي.
- السعي المستمر في تبادل المعلومات والخبرات مع زملائه المهندسين في مجال تخصصه او بقية التخصصات الاخرى.
- السعي بالاتصال المستمر المباشر مع الهيئات والنقابات العلمية والمراكز البحثية الهندسية والمشاركة الفعالة بانشطة النقابة وفعاليتها لخدمة المجتمع.
- العمل على تشجيع المهندسين والفنيين من هم تحت اشرافها ، على الارتقاء بمستواهم العلمي والمعرفي، وحثهم على الاشتراك في الدورات ، المؤتمرات ، الندوات والورش الهندسية من خلال تقديم بحوث ودراسات في مجال اختصاصهم.
- السعي بالمساهمة في دعم وتطوير التعليم الهندسي في الكلية والمعاهد التقنية ، اضافة الى دعم وتطوير مراكز التدريب الهندسية والمهن الاخرى.
- العمل على دعم المهن ، الفنون والصناعات ذات الصلة بمهنة الهندسة ، والاسهام في إثراء خبرات وقدرات العاملين في هذه المجالات.

- السعي الى الاطلاع والتعرف على المجالات غير الهندسية ، والتي لها علاقة بمهنة الهندسة ، كالعلوم (التنمية والاقتصاد ، الإدارة ، القانون ، العلوم الإنسانية ومنها العلوم الاجتماعية خاصة ، اضافة الى التزود بأكبر قدر من الثقافة العامة.

اخلاقيات ممارسة المهن الطبية (خاصة بالكلية التقنية الصحية والطبية)

للكادر التقني الطبي عدد من الصفات التي يجب التحلي بها تأتي في مقدمتها الكفاءة بالاضافة الى المعرفة والتي تأتي عادة من خلال الدراسة الاكاديمية الجامعية. ومن المهم ايضا ان يلتزم الكادر التقني الطبي بالملابس المخصصة للعمل dress code والتي لها اهمية بالغة بالنسبة للعاملين في المجال الصحي حيث يكون الهدف من ارتدائها هو حماية كل من المرضى وسلامة عضو الكادر التقني الطبي من انتقال الامراض. بالاضافة الى ذلك فان ارتداء الزي الخاص بالمهنة يساهم في اعطاء الهوية المهنية للعاملين في القطاع الصحي. كذلك فان عضو الكادر التقني الطبي يجب ان يعتني بمظهره ونظافته حيث ان اهمالها قد يؤثر في علاقته مع المرضى وزملائه في العمل. احترام الانظمة والقوانين والالتزام بالمعايير الاخلاقية هي ايضا من ابرز الصفات التي على الكادر التقني الطبي التحلي بها. كذلك يجب على عضو الكادر التقني الطبي ان يكون مطلعاً على الانظمة والقوانين التي تنظم ممارسة مهنته. الاطلاع على ابرز المستجدات في مجال اختصاصه من خلال التعليم الذاتي وحضور الندوات والدورات هو امر ضروري لتطوير الكادر التقني الطبي (Rowe, 2015).

واجبات الكادر التقني الطبي: للكادر التقني الطبي عدد من الواجبات التي يجب الالتزام بها وهذه الواجبات تكون تجاه مهنته او المريض او المجتمع (مبادئ الاخلاقيات الطبية في المؤسسات الصحية العراقية، ص 20, 2017) (Giangrande, 1998).

أ. واجبات الكادر التقني الطبي تجاه المهنة:

1. ان يتعامل بنزاهة وامانة مع المرضى , وان يبتعد عن اساليب الغش والخداع التي قد تفقد ثقة المريض به.
2. ان يلتزم بنظام مزاولة المهنة التي ينتمي اليه.
3. ان يحافظ على شرف المهنة.
4. ان يقوم بتطوير نفسه مهنيا من خلال دورات التعليم المستمر والاطلاع على احدث التطورات والبحوث في مجال تخصصه.
5. ان يقوم بأداء المهام الموكلة اليه على اتم صورة مع عدم انتداب شخص يقوم بمهامه بدل عنه الا في حالة التأكد من ان ذلك الشخص مؤهل لذلك.
6. ان يقوم بالابلاغ عن ابي شأن يثير الريبة او خروقات تخص العمل.
7. تحديث كافة السجلات الخاصة بالمهام المسؤؤل عنها.
8. الالتزام بالسياسات والاجراءات الخاصة بالمؤسسة التي يعمل بها.
9. ان يكون صادقا عند اصدار ابي شهادات صحية او اجازات مرضية.
10. الامتناع عن ابي ممارسات تتنافى مع حقوق الانسان او مبادئ الاديان السماوية.
11. تجنب السعي الى الشهرة على حساب اخلاقيات المهنة.

ب. واجبات الكادر التقني الطبي تجاه المريض:

1. أأحترام حقوق المريض.
2. ان يؤدي عمله وبكفاءة عالية دون التمييز بين المرضى.
3. حسن استقبال المريض والاستماع الى شكواه
4. بذل قصارى جهده للحفاظ على النفس البشرية التي كرمها الله في جميع الاديان السماوية حيث شدد الاسلام على حفظ النفس البشرية وجعلها في المرتبة الثانية بعد حفظ الدين.
5. التواضع وعدم التكبر على المرضى وتجنب التعالي والابتعاد عن النظرة الدونية.

6. الحذر من ارتكاب مخالفات شرعية مثل الكشف عن العورة دون الحاجة الضرورية لذلك.

7. طمأنة المريض ومحاولة التقليل من مخاوفه.

ج. واجبات الكادر التقني الطبي تجاه المجتمع:

1. أن يدرك مسؤوليته في المحافظة على سلامة المجتمع من خلال الالتزام بتعليمات الامن والسلامة والتي تخص مجال عمله.

2. الاستخدام الامثل للاجهزة والموارد الصحية مع ترشيد الاستهلاك وعدم تبذير موارد المؤسسة الصحية التي يعمل بها.

3. المساهمة بنشر الوعي الصحي بالمجتمع من خلال تبصير أفراده بأهمية الالتزام بالسلوكيات الصحية وطرق الوقاية من الامراض والمشاركة الفعالة في كافة برامج الرعاية الصحية.

4. أن يلتزم بمعايير الجودة عند تقديم الخدمات الصحية للمجتمع وان يسخر خبرته ومهارته المهنية لتحسين الخدمات والرعاية الصحية.

5. المساهمة في تطوير السياسات الصحية للبلد والتي تستجيب لاحتياجات المجتمع من خلال طرح الاراء الفردية او عن طريق الجمعيات او النقابات المهنية.

6. ان يتبع جميع التعليمات والاجراءات الضرورية لمنع انتشار الامراض المعدية بين افراد المجتمع.

7. ان يقوم بالمحافظة على البيئة الطبيعية والابتعاد عن السلوكيات التي تساهم في تلوث البيئة.

8. أن يقوم بدراسة مشاكل المجتمع الصحية مع تقديم المقترحات والحلول لهذه المشاكل.

9. ان يقدم شهادته للقضاء اذا تطلب الامر ذلك مع ادراك مسؤوليته في مساعدة القضاء في تحقيق الحق و العدالة.

حقوق المريض

للمريض عدد من الحقوق التي يجب على الكادر الطبي والصحي احترامها وعدم التجاوز عليها وهذه الحقوق تشمل كل المرضى بغض النظر عن العمر او الجنس او الجنسية او الدين او الخلفية الاجتماعية او الحالة المرضية. وقد شدد الاسلام على اهمية العلاقات الانسانية وضرورة احترام حقوق المريض. والالتزام وحفظ حقوق المريض هي من الواجبات المهنية والاجتماعية التي على الكادر التقني الطبي الالتزام بها. ومن ابرز حقوق المريض هي (الدستور الاسلامي العالمي للاخلاقيات الطبية والصحية\منظمة الصحة العالمية، ص2-5 (Ibrahim et al., 2017) (مبادئ الاخلاقيات الطبية في المؤسسات الصحية العراقية، 2017):

1. العدالة والمساواة equality and equity :

للمريض الحق في الحصول على خدمة علاجية امنة وعلى مستوى عالي من الدقة والكفاءة، وعلى جميع اعضاء الفريق الطبي/ الصحي التعاون فيما بينهم لتقديم افضل الخدمات المتوفرة للمريض. كما يجب ضمان حق المريض في المحافظة على كرامته واحترام كافة الفوارق الثقافية والطبقية والدينية دون التمييز بين المرضى على اساس الجنس او العرق او الدين او الهوية. ومن الضروري ان تقدم خدمات صحية وتسهيلات تتلائم مع متطلبات المرضى ذوي الاحتياجات الخاصة بما يضمن تقديم مستوى رعاية وعلاج يوازي المستوى المقدم الى اقرانهم حيث يفضل ان تتوفر في المؤسسات الصحية كادر مدرب على كيفية تقديم الخدمات لهذه الشريحة من المرضى.

ولا تختلف حقوق المرضى الاساسية سواء كانوا من كبار السن او ذوي الاضطرابات النفسية / لعقلية او ذوي الاعاقة او المرضى المحتجزين عن غيرهم من المرضى. كذلك يجب ان يتم التعامل بمهنية تامة مع المرضى اللذين يعانون من الامراض المعدية / السارية دون المساس بكرامتهم ، مع

التأكيد على تقديم كافة الخدمات الطبية والصحية ، وشرح كافة العقبات التي قد تعيق مراحل العلاج والشفاء ، وبذل قصارى الجهود لمنع انتشار المرض الى الكادر الطبي والصحي بالإضافة الى المرضى الآخرين واسرهم.

2. الموافقة المسبقة او الموافقة المستنيرة Informed consent :

هي موافقة المريض المسبقة على ابي اجراء طبي او علاج وتتم بعد الشرح المفصل لطبيعة الاجراء الطبي والهدف منه ، بالإضافة الى الاطلاع على جميع الحقائق والاستنتاجات المنطقية. مصطلح او مبدأ الموافقة المسبقة يرجع الى الاف السنين حيث اشارت الدراسات ان الاطباء في الحضارات المصرية القديمة والرومانية كانوا في بعض الاحيان يطلبون موافقة المريض او ذويه قبل اجراء ابي داخل طبي (Mallardi, 2005). والموافقة عادة تأتي بعد ان يعلم المريض بالفائدة المحتملة والمخاطر التي ترتبط بالاجراءات المتخذة. ان اهلية المريض التي تساعد على الموافقة لا تعني الحصول على الموافقة بشكل محدد وثابت. وتختلف قوانين العالم فيما يخص الشخص المسؤول عن اعطاء الموافقة الواعية اذا تعذر على المريض اعطاء موافقة لابي سبب كان يكون فاقد الوعي او يعاني من التخلف العقلي او المرض الشديد، او في حالة ان يكون المريض طفلاً او قاصراً (Lynoe et al., 1998).

في حال عدم الأهلية القانونية للشخص المعنى، ينبغى الحصول على الموافقة من الوصى الشرعى عليه. وفي ظروف أستثنائية قد ينقل المريض الى ردهة الطوارئ في حالة حرجة مع غياب وجود من يمكن ان يتخذ قرارا بدل عن المريض قد يضطر الطبيب الى اتخاذ الاجراء الكفيل بانقاذ حياة المريض دون الحصول على الموافقة الواعية. من الجدير بالذكر ان اعتماد موافقة المريض التحريرية على النماذج الجاهزة دون السماح له بمناقشة العواقب المحتملة او مخاوف المريض هو أنتهاك صريح لحقوق المريض وتقلل من اهمية الموافقة المسبقة. ويجب ان تولى الاهتمام للحصول على موافقة المريض المسبقة بعد شرح كافة الاحتمالات السلبية والايجابية.

وعادة ما تكون الموافقة شفوية الا في حالات العمليات الجراحية التي تستوجب ان تكون الموافقة فيها تحريرية. ومن الحقوق الاساسية للمرضى هي ضمان مشاركة المريض في اتخاذ القرار الذي يخص الخطة العلاجية الخاصة به (The Joint Commission. National patient safety goals, 2017)

3. سرية معلومات المرضى Confidentiality:

تعني حق المريض في الحفاظ على سرية كافة المعلومات الخاصة بمرضه (نتائج تحاليل, اشعة , وصفات طبية,الخ) ومراحل علاجه. ولا يجب ان يطلع ابي شخص على هذه المعلومات الا من يخوله المريض بالاطلاع على هذه المعلومات كذلك يجب المحافظة على سرية المعلومات الخاصة بالمريض من اسم وعمر وتاريخ ميلاد ومحل ولادة وعنوان سكن ومهنته.

4. الحفاظ على خصوصية المريض Protection of patients privacy:

تعرف خصوصية المريض بالحق في ان يتم معاينة المريض وتقديم كافة الخدمات الصحية والطبية المتعلقة به في اماكن مناسبة و خاصة, بعيدا عن الناظرين بما يضمن الحفاظ على كرامته والمبادئ الدينية الخاصة به. كما ان اخلاقيات المهنة تلزم الكادر الصحي والطبي ان يتواجد شخص ثالث من نفس جنس المريض خلال عملية تقديم الخدمات للمريض.

5. حق الاطلاع على السجلات الطبية Rights to health records:

من حق المريض الحصول على تقرير طبي مفصل يبدأ من مراحل التشخيص وينتهي بالخطة العلاجية الخاصة به. كما تطلب موافقة المريض على الجهات التي لها الحق في الاطلاع على السجلات الطبية الخاصة به.

وفي دول العالم المتقدمة تطلب موافقة المريض عند الحاجة الى إرسال المعلومات الخاصة بالمرضى الى مؤسسات صحية اخرى لغرض مواصلة العلاج. إخطار المريض والحصول على موافقته قبل تقديم أية معلومات عنه لأطراف أخرى مثل مؤسسات جمع البيانات أو شركات الأدوية هو امر ضروري على الكادر الصحي القيام به.

6. الرعاية الشاملة Complete Healthcare:

من حق المريض ان يقدم لة الكادر الطبي والصحي الرعاية الكاملة والشاملة وتأتي في مقدمتها حق المريض في تلقي خدمات الطوارئ بغض النظر عن القدرة المالية. كذلك من الضروري الاستمرار في تقديم الخدمات الصحية والعلاجية لجميع المرضى المصابين بامراض مستعصية او مميتة حتى اللحظات الاخيرة في حياتهم ولا يجب الامتناع عن رعاية المريض ما لم تكون حالة المريض تقع ضمن اختصاص اخر ، وفي هذه الحالة ينقل المريض او يوجهة الى اقرب مؤسسة صحية ممكن ان تقدم الرعاية المناسبة. ومن الضروري عدم التأخير في تقديم الرعاية والعلاج المناسب للمريض كما يجب ان يبلغ المريض او احد افراد في حالة حصول اي تأخير.

7. وضع مصلحة المريض قبل كل اعتبار Patients welfare:

أن مصلحة المريض المطلقة يجب ان تكون الهدف الرئيسي لعمل الكادر في المؤسسات الصحية من خلال بذل كل الجهود التي من شأنها التقليل من معاناة المريض وبقاء المريض على قيد الحياة مع احترام رغبات المرضى في الحصول على المعالجة والشفاء. وهنا قد يكون من الصعب ان تتوافق مصلحة المريض مع رغباته حيث لا يمكن ان نجبر المريض ان يفعل ما لا يرغب به كأن نجبر المريض على الاقلاع عن التدخين الذي هو مضر بصحته ، وفي هذه

الحالة كل ما يمكن القيام به هو شرح عواقب والاثار الصحية لعدم الامتثال للتوجيهات. ومن حق المريض ان يرفض العلاج ويمكن للكادر الصحي ان يقوم بتوضيح عواقب قرار المريض مع عدم المبالغة. ومن اجل اهلاء مسؤولية الكادر الطبي على الكادر الصحي ان يوثق (يسجل) قرار المريض في الملف الطبي الخاص بالمريض.

كذلك يجب تقديم الحماية والعناية الخاصة للاشخاص الذين تعرضوا للعنف من النساء والاطفال وابلاغ الجهات المختصة اذا اقتضى الامر مع التشديد على تقديم الرعاية والعلاج الكامل ومراعاة الحالة النفسية لهؤلاء المرضى.

8. التواصل الفعال بين الكادر الصحي والمريض Effective communication :

ان التواصل الفعال بين الكادر التقني الطبي والمريض وذويه هو من الركائز الاساسية لنجاح العلاج حيث ان احد اسباب حدوث الاخطاء الطبية هو ضعف مهارات التواصل بين الكادر الطبي \ الصحي والمريض. يعتبر التواصل احد المكونات الاساسية للعمل مع المرضى حيث ان التواصل الجيد والفعال يساعد في معرفة ما يشعر ويفكر فيه الاخرون منما يساعد على فهمهم جيدا ويقرب بين الاشخاص. من الضروري الادراك ان المريض هو ليس مجرد اله تتلقى التعليمات وعليه فان التواصل الجيد يساعد العاملين في المجال الصحي من كوادر طبية وصحية من التعرف على حاجات المرضى وبالتالي قد يساهم في نجاح مهمة الكادر. من حسن الحظ ان الانطباع الحديث يشدد على اهمية ان تعمل الكوادر الطبية والصحية مع المريض كفريق واحد. ان الثقة هي ركيزة اساسية للعلاقة بين الكوادر الطبية والصحية مع المريض حيث ان الثقة لا يمكن ان تشتري او نطالب الاخرين بها وانما يجب ان تكسب. يجب ان نحترم الاخرين كخطوة اولى لكسب ثقتهم حيث من الضروري ان نفهم ان الشخص الذي امامنا هو انسان له ارائه ومشاعره ومن المحتمل ان تكون له خلفية اجتماعية وثقافية ودينية مختلفة وعليه يجب ان يكون تعاملنا معه

وفق مستواه الفكري. بالنهاية يجب ان ندرك ان العاملين في الاختصاصات الطبية والصحية من اطباء وممرضين وتقنيين طبيين وغيرهم من الكوادر صحية يجب ان يركزوا ويحسنوا ان تطلب الامر، من تواصلهم مع المرضى من أجل الوفاق بين الجانب الانساني من رعاية المرضى والجانب التقني اي بمعنى اخر نكون مهنيين دون ان نفقد انسانيتنا. وللمريض الحق في ان يتم التواصل معه في اللغة التي يفهمها وكذلك له الحق في ان يتم تعريفه بأسماء وتخصصات مقدمي الرعاية الصحية والخدمات له بشكل مباشر (Markides M,2011).

علاقة التقني الطبي مع المجتمع ومسؤوليته تجاه البيئة والسلامة العامة

اهمية دور التقني الطبي في المجتمع:

بالإضافة الى واجبات الكادر الصحي والطبي تجاه المريض والمهنة لا يمكن ان ننسى الدور الفعال الذي يمكن يؤديه للحفاظ على البيئة والسلامة العامة للمجتمع. ويمكن للكوادر الطبية والصحية ان تؤدي دور فعال في المجتمع من خلال (Moriarty, 2013):

1. تعزيز الصحة:

يعرف مصطلح تعزيز الصحة (Health Promotion) انه الطريقة التي يتمكن الفرد من خلالها على زياد السيطرة على صحته منما يمكنه من تحقيق المستوى الامثل للصحة. ان التربية او التعليم الصحي هي الركيزة الاساسية

لتحقيق تعزيز الصحة. ان شعار الصحة للجميع " Health for all " الذي اطلقتها منظمة الصحة العالمية يهدف الى تزويد الافراد بالتعليم الصحي الذي يمكنهم من السيطرة على صحتهم والحماية من الامراض خلال فترة حياتهم.

ان من الضروري جدا ان تتوفر للعاملين في المجال الصحي المعلومات والخبرات الكافية للمساهمة في تعزيز الصحة لدى افراد المجتمع لكي يكون لهم دور فعال في تعزيز صحة افراد المجتمع. وللكادر الصحي دور فعال في حث افراد المجتمع على تبني العادات الصحية السليمة وتجنب العادات المضرة بالصحة وذلك من خلال بيان العادات الصحية السليمة وشرح مزار بغض العادات السيئة كالتدخين وتناول الكحول وغيرها (Kabasakal et al, 2017).

2. المساهمة في منع انتشار الامراض السارية والوبئة:

للكادر التقني الطبي دور جوهري في منع انتشار الامراض السارية ويأتي ذلك من خلال الابلاغ السريع عن هذه الامراض وكذلك اتخاذ كافة الاجراءات الكفيلة لمنع انتشار هذه من خلال اتباع الطرق السليمة عند التعامل مع المرضى المصابين بالامراض المعدية, بالإضافة الى المساهمة في حملات التوعية المختلفة التي تستهدف توعية شرائح المجتمع المختلفة بطرق الانتشار والوقاية من الامراض المعدية.

3. المساهمة في رفع مستوى الخدمات الصحية المقدمة للمجتمع:

للكادر التقني الطبي دور مهم في رفع مستوى الخدمات الصحية المقدمة للمجتمع من خلال ممارسة المهنة على اعلى مستوى من المهنية

والكفاءة ومتابعة احدث المستجدات في مجال تخصصه والمشاركة في دورات التعليم المستمر.

4. المساهمة في الحفاظ على البيئة:

ان البيئة هي عنصر مهم في المحافظة على صحة الفرد واي اخلال في التوازن البيئي او ضرر للبيئة قد يؤدي الى اثار ائية ومستقبلية على صحة الفرد والمجتمع. للكادر التقني الطبي دور مهم في التعامل مع مسببات المرض البيئية. ان التزام افراد الكادر الطبي والصحي بمبادئ السلامة المهنية والامان الخاصة به , كفيلة للمساهمة في منع انتشار الميكروبات التي من شأنها ان تسبب تلوث البيئة , وبالتالي تضر بسلامة المجتمع. فعلى سبيل المثال , على الكادر الصحي والطبي اتباع الطرق السليمة , عند التعامل مع المخلفات الطبية والبايولوجية الناتجة عن ادائه عمله , في المؤسسات الصحية وذلك لمنع تلوث البيئة المحلية.

5. دور الكادر التقني الطبي في التنمية الصحية المستدامة:

ان الصحة هي من العوامل المهمة في تحقيق التنمية المستدامة حيث لايمكن ان تحقق تنمية في مجتمع معين دون سكان اصحاء. وقد وصفت اجتماعات كل من مجلس الامن والمنتدى الاقتصادي العالمي القضايا الصحية بانها قضايا انمائية فلا يمكن ان يتزامن تحقيق التنمية المستدامة مع تفشي الامراض والابوئة, كما لا يمكن ان يتحقق الرخاء في مجتمع معين مع انتشار الامراض. وللكادر الطبي والصحي دور مهم في تحقيق التنمية الصحية من خلال دورهم في تحسين جودة النظام الصحي الذي يشمل "

مجموع الموارد والمنظمات والأطراف التي تساهم في القيام بأنشطة صحية"
(تقرير منظمة الصحة العالمية، الصحة والتنمية المستدامة، 2001)

علاقة التقني الطبي مع زملائه في المؤسسة الصحية

اهمية العلاقات المهنية:

للعلاقات المهنية السليمة دور مهم في تحسين جودة العمل اذ يجب ان تكون العلاقة القائمة بين افراد الكادر الصحي والطبي وبمختلف تخصصاتهم مبنية على التكافؤ والاحترام والاخوة التعاون حيث ان هدفهم واحد وهو مصلحة المريض. ومن اهم الركائز التي تعتمد عليها العلاقات المهنية السليمة هي (Little et al, 2014)(الدستور الاسلامي العالمي للاخلاقيات الطبية والصحية\منظمة الصحة العالمية, 2005, ص 2-6):

1. الاحترام: الاحترام المتبادل بين افراد الفريق الطبي والصحي هو ضروري وذلك من اجل نجاح مهمته. فيجب احترام كل اعضاء الفريق مهما كانت القابهم او مهامهم الوظيفية او تحصيلهم الدراسي او مستواهم الاجتماعي .
2. تجنب نقد الزملاء امام المرضى : تجنب النقد المباشر للزملاء امام المرضى ولاسيما اذا كان الهدف منه هو لصرف المرضى عنهم حيث يجب ان يكون النقد علمي وبناء وفي المحافل العلمية وان يكون الهدف من النقد هو مصلحة المريض.
3. الدقة والامانة وتقديم مصلحة المريض يجب ان تكون الاساس عند تقييم اداء اعضاء الكادر الطبي والصحي الذين يعملون تحت اشرافه حيث لا يجب المساواة بين المجتهد والمقصر في اداء عمله.
4. الحرص على نقل المهارات والخبرات لزملائه المتدربين او اللذين يعملون تحت اشرافه، مع التاكيد على بذل قصارى جهده وعدم البخل في اعطاء المعلومة.
5. عدم التمييز بين الزملاء على اساس الجنس او الدين او العرق.

6. عدم التكبر على الزملاء حتى ولو كانوا اقل من ناحية المستوى الدراسي او الاجتماعي.
7. ابلاغ المسؤول المباشر عن ابي تصرف مريب من احد الزملاء يشير الى سوء ممارسة المهنة او قد يضر بمصلحة المريض او سمعة المؤسسة الصحية التي ينتمي اليها او خروقات اخلاقية. ومن المهم ان تنشر ثقافة التبليغ الطوعي في المؤسسات الصحية.
8. أن يكون مستعدا لطلب المشورة المهنية من زملائه اذا واجهته معضلة او مشكلة مهنية على ان يكون زميله من المتمكنين في مجال عمله.
9. ان يراعي الضوابط الادبية والدينية عند التعامل مع الزملاء.

الاخلاقيات والبحث الطبي

لقد ساهمت البحوث الطبية مساهمة فعالة في تعزيز الصحة وايجاد العلاج لكثير من الامراض حيث ترصد الدول المتقدمة سنويا مبالغ طائلة لهذه الانواع من البحوث. علم الطب هو علم قائم على الاستنتاجات والتي غالبا ما تستنبط من البحوث العلمية المنشورة في مختلف دول العالم، وعلى القائمين على تلك البحوث الالتزام بقوانين الدولة التي تجرى فيها البحوث والتي تنظم عملية اجرائها. ومن الضروري ان تكون اهداف البحث العلمي واضحة قبل اجراء البحث حيث من المهم ان يكون البحث ذو اهمية كبيرة ويساهم في اثناء وتطور المعرفة الطبية. وكذلك يجب ان يكون البحث مصمم بعناية كبيرة وان لا يتنافس مع مبادئ الشريعة و اخلاقيات المهنة. ومن الضروري الحصول على الموافقات الخاصة باجراء البحث من الجهات المختصة قبل البدء باجراء البحث.

- اتفاقية هلسنكي لاجراء البحوث الطبية Helsinki Declaration:

تعد اتفاقية هلسنكي الحجر الاساس لكل الاتفاقيات و مبادئ اجراء البحوث الطبية في العالم حيث تم الاعلان عن هذه الاتفاقية في هلسنكي سنة 1964 من قبل الجمعية الطبية العالمية. وقد تم مراجعة وتعديل هذه الاتفاقية سبع مرات تماشياً مع آخر المستجدات الطبية وكان اخرها في عام 2013 ، تتضمن هذه الاتفاقية اثنان و ثلاثون بندا ينظم عملية اجراء البحوث الطبية الحيوية. وتؤكد هذه اتفاقية اولاً على اهلية الباحث لاجراء البحث والاهداف المرجوه من اجراء البحث. كما تشدد على ضرورة اخذ موافقة المريض مع احترام حقوقه كافة (World Medical Association, 2013) .

- مدونة لاخلاقيات اجراء البحوث الصحية في العراق:

لكل دولة قوانين و اخلاقيات تنظم عملية اجراء البحوث الطبية وقد اصدرت وزارة الصحة العراقية متمثلة في المركز الوطني للتدريب والتنمية البشرية مدونة لاخلاقيات اجراء البحوث الصحية في العراق حيث كان الهدف من هذه المدونة هو " ضمان تنفيذ البحوث الصحية في مؤسسات وزارة الصحة \ جمهورية العراق بصورة أخلاقية ومهنية ومسؤولة، سواء كان الباحثون من العاملين في وزارة الصحة او غيرها من المؤسسات الحكومية والاهلية من داخل العراق او خارجه، وضمان جودتها من الناحيتين العلمية والأخلاقية". صيغت هذه المدونة ليتم تنفيذها بالتوازي مع اخلاقيات الممارسة الطبية ومتطلبات إجازة العمل في الحقل الصحي بالإضافة الى باقي القوانين والقرارات والتعليمات والأوامر النافذة التي تحكم وتنظم تقديم الخدمة الصحية في العراق (مدونة اخلاقيات البحوث \ وزارة الصحة العراقية, 2018, ص10-16).

وقد جاءت هذه المدونة لتتوافق مع التشريعات والاتفاقيات العالمية كأعلان هلسنكي ومدونة نورمبرك وتقرير بلمونت والميثاق الإسلامي

العالمي للأخلاقيات الطبية والصحية. وقد شددت هذه المدونة على ضرورة ان يقوم الباحث باستحصال موافقة اللجنة المعنية بالبحوث في دائرة الصحة المعنية على مشروع بحثه قبل المباشرة بتنفيذه، وعلية الالتزام بتنفيذ المشروع الذي تمت المصادقة عليه. وفي حال تعديل البحث يجب استحصال موافقة نفس اللجنة.

تضمنت المدونة ست مبادئ اساسية هي :

1. احترام استقلالية الانسان.
2. تحقيق الفائدة.
3. تجنب ضرر.
4. العدالة.
5. الاخلاص (الأمانة، النزاهة، الثقة).
6. الحرية الاكاديمية في اجراء البحوث الصحية.

• المبادئ العامة للمدونة:

لقد نصت هذه المدونة على عدد من المبادئ العامة ومن ابرز هذه

المبادئ:

- 1- ان تكون أولوية الباحث عند اجراء البحوث "هي ضمان سلامة المريض واحترام رغباته والمحافظة على خصوصياته وضمان سرية المعلومات الخاصة به" والتي يجب ان تفوق دائما اي هدف مرجوا من البحث.
- 2- شددت المدونة ايضا على الالتزام بأخلاقيات الممارسات الطبية والقوانين والتعليمات والتوصيات النافذة التي تحكم وتنظم ممارسة وتقديم الخدمة الصحية والطبية في العراق.

3- تشترط ايضا هذه المدونة المعرفة العلمية والعملية بموضوع واليات إجراء البحث بالاضافة الى تنمية قدراته ومهاراته في هذا المجال قبل البدء في اجراء البحث.

4- حددت المدونة ان المشاركة في البحث يجب ان تكون تطوعية ولا يجوز دفع المال للمشاركين من اجل اغرائهم على المشاركة ومن الممكن صرف مكافآت مالية تعويضية تتناسب مع حجم الضرر المتحقق.

5- تامين سرية المعلومات وضمن خصوصية المشارك هو امر ضروري لادامة الثقة بين الباحث والمشاركين في البحث.

6- لقد نصت ايضا المدونة على ضرورة حصول الباحث على الموافقة المسبقة والمستنيرة من المشاركين او اولياء امورهم قبل البدء باجراء البحث حيث تعتبر هذه الموافقة مسؤولية الباحث الرئيسي. قد تكون هذه الموافقة شفوية او تحريرية وقد تشترط لجنة الاخلاقيات ان تكون الموافقة تحريرية. ويتحتم على الباحثين ذكر الفائدة المرجوة من البحث في الموافقة المستنيرة بالاضافة الى ذكرها في مشروع البحث المقدم الى اللجان المختصة بالبحوث في المؤسسات المعنية.

7- تجنب احداث الضرر للمشاركين في البحوث، كما يجب ابلاغ المشاركين باي خطورة متوقعة من الاشتراك في البحث.

8- على الباحث احترام جميع المشاركين في البحث مع عدم التمييز في مرحلة اختيار العينة بالاضافة الى المساواة بين جميع المشاركين، و يفضل ان يكون موضوع البحث لا يركز على الامور التي تعمق الانقسامات الطائفية والعرقية.

9- على الباحث ان يكون امينا خلال عرض نتائج البحث بالاضافة الى توخي الدقة والموضوعية والشمولية .

10 - ان يقوم الباحث بنشر البحث في المجلات المحكمة كلما كان ذلك ممكنا بما في ذلك النتائج غير المتوقعة او السلبية لاهداف البحث.

11- من الضروري ان يوفر للباحث الحرية الكاملة باختيار موضوع البحث وعدم اجبار اختيار الموضوع او طريقة التنفيذ او طريقة تحليل النتائج او النشر من قبل الجهات الداعمة او الممولة او السياسية.

• أخلاقيات اجراء التجارب على الحيوان:

ان الدين الاسلامي هو دين رحمة فقد امرنا بالرفق بالحيوان, وعلية فان اجراء التجارب على الحيوانات يجب ان تتم حسب شروط وضوابط اخلاقية. واول هذه الشروط هو ان يكون هناك هدف واضح ومهم للتجربة بالاضافة الى تجنب الالم قدر الامكان (الهيئة السعودية للتخصصات الصحية, ص44, 2012). يجب ان يكون استخدام الحيوان مبررا كان يسهم البحث في حل مشكلة صحية, بالاضافة الى ذلك تصمم التجارب بحيث يتم استخدام اقل عدد ممكن من الحيوانات تطبيقا لمبدأ الاستبدال, التقليل والتهذيب (Replacement, Reduction and Refinement) بلاضافة الى توفر جميع الظروف المخبرية الملائمة ومعرفة الباحثين المشاركين بالبحث بكيفية معاملة ورعاية الحيوان خلال فترة التجربة (Sneddon et al., 2017).

• الممارسات اللااخلاقية في كتابة البحوث الطبية:

ان الأبحاث العلمية الطبية تساهم في التنمية البشرية والمعرفية وتحسين نوعية الحياة والرعاية الصحية الشاملة للحفاظ على كرامة الإنسان. ان الابحاث ضرورية لتقدم العلوم الطبية حيث ان البحث الطبي المكتوب جيدا يشكل اضافة نوعية للمعرفة. ان الممارسات غير المقبولة في اجراء البحوث الطبية هي من الامور المثيرة للقلق في الالونة الاخيرة, ويجب على الباحث ان تكون لديه معرفة واضحة على ما هي الممارسات اللااخلاقية في كتابة البحوث الطبية قبل البدء في كتابة هذه البحوث (Picardi, 2016).

ومن ابرز الممارسات والتي تعتبر سوء سلوك علمي في كتابة البحوث الطبية هي:

- السرقة الادبية plagiarism والتي تعني عرض افكار الاخرين بدون الاشارة الى ذلك.
- التلفيق fabrication والتي تعني تقديم بيانات او حقائق لا اساس لها.
- التزييف falsification وتشمل تقديم بيانات مزيفة او انتقاء بيانات لتحقيق نتائج معينة او حتى تزييف المؤلف.

وقدد حددت اللجنة العالمية لمحرفي المجلات الطبية عدد من الضوابط التي على مؤلفي البحوث الطبية الالتزام بها والتي تشمل عدم نسب بحث معين الى كاتب بدون ان تكون له مساهمة نوعية في البحث. وعلى الباحثين الالتزام باخلاقيات التجارب الطبية من اخذ موافقة المرضى للمشاركة والحفاظ على خصوصية المشاركين. بالاضافة الى ذلك على مؤلف عدم تقديم اي نتائج قد تكشف هوية المرضى المشاركين بالبحث كالاسم او رقم المريض او صور المرضى. ومن واجبات المؤلفين ان يتم ذكر المصادر بشكل دقيق لكي يتمكن القراء من الرجوع الى المصادر (ICMJE,2008). ومن الجدير بالذكر أن السرقة الادبية قد تكون لها عواقب قانونية (Bithal, 2012).

- أخلاقيات التعليم والتعلم على المرضى:

ان التعليم العملي السريري المعتمد على المرضى هو من الركائز الاساسية التي تعتمد عليها الكليات والمعاهد والمؤسسات الصحية حيث يكون الهدف هو تدريب الطلاب والكوادر الطبية والصحية. من الجدير بالذكر ان التعليم الصحي الحديث اخذ ينجح منحنى مختلف من حيث التركيز على الاخلاقيات الحيوية Bioethics والرعاية المرتكزة على المريض واستخدام التكنولوجيا الطبية المتطورة في التعليم الصحي قدر الامكان .

يجب عدم الانتقال الى مرحلة التدريب السريري الا بعد اتمام الجانب النظري واثقان المتدرب للمهارات المطلوبة كان يتم التدرب على ادوات محاكاة او دمس طبية. هناك مجموعة من التعليمات والاخلاقيات التي يجب على كل من الكادر التدريبي والمتدربين/ طلاب وجهات التدريب الالتزام والتحلي بها ، وتأتي في مقدمتها عدم جواز احداث الضرر بالمريض من مبدأ لا ضرر ولا ضرار التي هي نص حديث نبوي شريف.

بالاضافة الى ذلك يجب مراعاة الموازنة بين عملية التدريب وتوفير الرعاية والعلاج اللازم للمرضى. من الضروري اخذ موافقة المريض قبل بدء التدريب بعد ان يقوم المدرب باخبار المريض انه في مؤسسة تعليمية من ضمن واجباتها تدريب الطلاب مع التاكيد ان الطالب يعمل تحت اشراف كادر مختص ومتمكن الذي يكون هو المسؤول الاول عن علاج ورعاية المريض مع حفظ حق المريض في الرفض او القبول (Lynoe et al, 1998). على المتدرب الاستئذان من المريض بعد التعريف بهويته والاجراءات او المهام التي سوف يقوم بها.

على المتدرب حفظ خصوصية وكرامة وجميع حقوق المريض مع الحفاظ على سرية معلومات المريض مع التاكيد على عدم مناقشة أسرار المريض امام المتدربين. ومن الضروري عدم التهاون في كشف عورات المرضى امام المتدربين الا في حالات الضرورة القصوى. يجب انهاء عملية التدريب فور حدوث اخطاء من قبل المتدرب وذلك للحفاظ على سلامة المريض. حفظ كرامة المتدرب هي من واجبات المدرب حيث يجب ان يمتنع عن توبيخ المتدربين امام المرضى كما يجب ان يكون قدوة للمتدربين في اخلاصه والتزامه بالتعليمات واخلاق المهنة واثقانه المهام الموكلة اليه (Ziv et al., 2006).

السلوك المهني والعلاقات الوظيفية

اولاً. مبادئ السلوك المهني وأخلاقيات الوظيفة العامة:

يأتي وضع نظام وقواعد خاصة بمبادئ السلوك المهني من منطلق حرص المشرع القانوني بتعريف الموظف العام بالقيم والمبادئ الأخلاقية التي تحكم السلوك المهني والوظيفي لتضبط حركة وإيقاع الأداء الحكومي، وبما ينعكس ايجاباً على أفراد المجتمع، واهتم المشرع القانون العراقي والجهات المختصة بوضع وتحديد نظام لمبادئ السلوك المهني واخلاقيات الوظيفة العامة.

وتتضمن لائحة القوانين والتعليمات الخدمة المدنية التي تحدد بشكل واضح القيم الأساسية التي يجب على الموظف العام أن يعمل في إطارها، وعلى مجموعة من المبادئ الأخلاقية التي تحكم سلوكه المهني والوظيفي، وضرورة الالتزام بما جاء بها وعدم الاخلال بأداء واجباته الوظيفية بالشكل الذي يحدث ضرراً بالمجتمع او الممتلكات العامة. وتوضح إثر المستقبلية الناجمة عن هذا الاضرار بما فيه من فقدان الثقة بالتعامل مع ذلك الموظف العام. مع بيان الجوانب الإيجابية للسلوك المهني الإيجابي التي سوف تنعكس على كسب الموظف العام احترام وتقدير المحيطين به من رؤساء ومرؤوسين وزملاء وجمهور المتعاملين معه، التي يعمل بها من خلال الارتقاء بأدائها وتميزها وتأهيلها للتنافسية في المنظمة الحكومية.

ثانياً. مفهوم السلوك المهني وأخلاقيات الوظيفة العامة:

يقصد بالسلوك المهني "هو قيام الموظف بأداء واجباته الوظيفية بأمانة ونزاهة وموضوعية، والعمل باستمرار على تحقيق أهداف الجهة التي يعمل بها، وأن تكون ممارسته في حدود الصلاحيات المخولة له، وأن يؤدي عمله بحسن نية، متجرداً من سوء القصد أو الإهمال او مخالفة القانون، أو الضرر بالمصلحة العامة، لتحقيق مصلحة خاصة له أو للغير". فمثلا ان شركة جنرال موتور تدفع غرامات جزائية سنويا تقدر بملايين الدولارات نتيجة سوء التصرف الأخلاقي (Ethical Misconduct) الذي تفرضه المحاكم الجزائية عليها.

- القيم الأساسية للسلوك المهني وأخلاقيات الوظيفة العامة:
تم توضيح وشرح القيم الأساسية للسلوك المهني في الوحدات الأولى من هذا الكتاب ونذكر بإيجاز أهم القيم الأساسية المتميزة، الصدق والأمانة، الاقتصاد، الشفافية، الاجتهاد، الموضوعية، الكفاءة، العدالة والمساواة، النزاهة، الحيادية والريادة.

- دور ومسؤوليات الجهة الحكومية وإدارات الموارد البشرية والموظف في تطبيق التعاقد الوظيفي: يوضح الجدول رقم (2) دور ومسؤوليات الجهة الحكومية وإدارات الموارد البشرية والموظف في تطبيق التعاقد الوظيفي.

الجدول رقم (1)

دور ومسؤوليات الجهة الحكومية وإدارات الموارد البشرية والموظف في تطبيق التعاقد الوظيفي

الدور والمسؤوليات	الجهة
<ul style="list-style-type: none"> • اعتماد القوانين والأنظمة الوظيفية كمرجعية أساسية في تقييم سلوك الموظف المهني والوظيفي. • وضع أسس ومبادئ ومعايير للسلوك المهني وأخلاقيات الوظيفة العامة بصورة تفصيلية، حسب طبيعة عمل الجهة، وذلك بالتنسيق مع الجهات المعنية المختصة في الوزارات الرسمية والدوائر شبة الرسمية. • رفع تقارير دورية حول الالتزام بتطبيق القوانين والأنظمة والتعليمات وبيان الخروقات والثغرات في تطبيقها التي يستخدمها بعض المسؤولين والموظفين للتهرب من الالتزامات والمسؤولية التقصير بحيث يمكن من وضع خطة لسبل معالجتها 	الجهة الحكومية

<ul style="list-style-type: none"> • نشر الوعي بثقافة ومبادئ السلوك المهني وأخلاقيات الوظيفة العامة في جميع المنظمات الحكومية والأهلية (الصناعية والخدمية). • الإشراف على تنفيذ القوانين واللوائح العمل بكل دقة، ونشرها بين الموظفين بالطرق المناسبة لكي يكون الموظف على معرفة بأهم واجباته والتزاماته الوظيفية، وعواقب الاخلال بأداء المهام الموكلة اليه. • إلزام جميع الموظفين بالاطلاع على اللوائح والأنظمة الوظيفية والتعرف على محتواها، والتوقيع على ذلك. • الاحتفاظ بأوليات التعاقد الوظيفي الموقع من قبل الموظف والتعهدات القانونية في ملف الموظف. 	إدارات الموارد البشرية
<ul style="list-style-type: none"> • الاطلاع على نسخة التعاقد الوظيفي وتفصيلها والإلمام بمحتوياتها، والالتزام بالأحكام الواردة فيها. • التوقيع على التعهد الخاص بالالتزام بما جاء في بنود العمل القانونية. 	الموظف

• أنواع السلوك المهني

يوجد ثلاثة أنواع او انماط من السلوك المهني الشائع استخدامه وسط التنظيم الرسمي (الدراجي، 2011، ص 43-42): -

1. السلوك الحازم: يعبر عن افكاره ومشاعره وافكاره بصدق وأمانة وبطريقة مباشرة دون المساس بحقوق الاخرين وهو سلوك ايجابي. ويتسم السلوك المهني الحازم بخصائص متعددة نذكر منها: -

- يعتقد الموظف بان له الحق في التعبير عن افكاره للذين يتعامل معهم.
- القدرة على حل الصراع التنظيمية بين العاملين او الإدارة او العمل.
- يمارس ضبط النفس عند الغضب.
- تعود على احترام الاخرين.
- يدعم تصرفاته ويعبر عنها باستخدام الإشارات ولغة الجسد.

▪ يعطي الطرف الاخر والاخرين فرصة التعبير عن مشاعرهم.

2. السلوك السلبي: عدم القدرة على التعبير عن افكاره ومشاعره بصدق وامانه، ومن بين أنماط السلوك السلبي الشائع بين الموظفين او العاملين هو (نقل الشائعات، الاستفادة من انجازات الاخرين، تأجيل او ترك عمل اليوم الى الغد الإهمال، عدم تحمل المسؤولية، افشاء اسرار العمل، وكثرة النزاع والصراعات التنظيمية مع زملاء العمل وعملاء ورؤساء العمل، التغيب عن العمل بدون عذر شرعي او التمارض الخ).

3. السلوك العدواني: لا يراعي افكار ومشاعر واحتياجات الاخرين ويحاول ايذائهم جسمانياً أو عاطفياً أو لفظياً.

السلوك المهني والعلاقات التنظيمية بين افراد المنظمة:

بناء على ما تقدم يمكن تلخيص العلاقات الوظيفية التي سوف تظهر في المنظمات الاعمال كما يأتي:

1- علاقة اخلاقيات العمل بسياسة الادارة الحديثة: اخلاقيات العمل تساعد المؤسسة على اتباع اساليب الادارة الحديثة، بالتعاون مع الموردين لتوريد المواد الاولية في الوقت المناسب، وتكوين فريق لضبط الجودة وحل مشاكل المعدات، والصيانة، وسيكون لدى المشغلين الحماس وسرعة الانجاز، اما المؤسسة التي ليس فيها اخلاقيات عمل لا يكون لها فرص نجاح كبيرة.

2- العلاقة بين الإدارة والموظفين: يعتمد الأداء الوظيفي على مقدار الثقة بين الموظفين الإدارة. فإذا شعر الموظف ان الإدارة تقدر الجهود المبذولة في العمل واداءه الوظيفي، فانه سوف يخلص في عمله ويجتهد أكثر وبالتالي سيؤدي الى زيادة الإنتاجية وارتفاع القيمة السوقية للمنظمة، ولكن عندما يشعر الموظف بأن إدارة المنظمة لا تلتزم بوعودها للموظفين، فإن ذلك سوف ينعكس على ادائه الوظيفي بشكل كبير مما يؤدي الى قله الدافع والحافز على تطوير العمل والإبداع وزيادة الكفاءة. لذلك فإن التزام المديرين بالصدق

والأمانة والعدل والوفاء والرحمة مع الموظفين يؤدي إلى ثقة العاملين في الإدارة وهو ما يؤدي إلى تحفيزهم على العمل ويوفر كثيرا من الوقت الضائع في الشائعات والشكوك والتفاوض. يوضح الفرق بين نوعين من الإدارات: الإدارة الملتزمة بأخلاقيات المهنة والإدارة غير الملتزمة وأثر كل سياسة منهما على أداء العاملين.

3- العلاقة بين العاملين: عندما تسود روح التعاون والاحترام والأمانة بين العاملين يكون ذلك في صالح العمل، وبالعكس عندما تسود الخداع والنفاق والإساءة للزملاء العمل فان نسبة الصراعات التنظيمية وخلافات العمل سوف تسود وتؤدي إلى تقليل الإنتاج والتأثير على سمعة السوق للمنظمة.

جدول رقم (2)

يوضح العلاقة بين العاملين وفق اخلاق المهنة السائدة في المنظمة (المقبولة والمرفوضة)

ت	العنصر	الحالة الأولى - الاخلاق السائدة	الحالة الثانية - الاخلاق السائدة
1	طبيعة العلاقة الوظيفية بين العاملين	تسود العلاقة بين العاملين الصدق والتعاون الاحترام والأمانة مما يؤدي إلى تَفجر طاقات الموظفين لصالح العمل.	- تسود بين العاملين ثقافة الخداع والنفاق والإساءة للزملاء العمل - التعامل مع زملاء العمل بحذر - ضعف التعاون مع زملاء العمل - عدم اعطاء او توفير بيانات عن العمل بشكل واضح او اخفاءها بالشكل الذي يضر بمصلحة العمل - يزود الادارة بتقارير العمل غير صادقة

2	فرق العمل	يمكن تشكيل فرق عمل لحل المشاكل وتطوير العمل	تفشل فرق العمل في أدائها بسبب عدم توفر التعاون مع رئيس الفرقة او مع الزملاء وانعدام الثقة.
3	التقارير الإدارية وبيانات العمل	بيانات العمل دقيقة وصحيحة	تجد أن كثيرا من البيانات خاطئة وكثيرا من التقارير مُضَلَّة
4	الخبرة الوظيفية	تجد الخبرة تنتقل من موظف لزميلة ولمرؤوسه وكذلك من جيل لجيل وبالتالي فإن العاملين دائما في حالة نمو وتطور وهو ما ينعكس على المنظمة.	تجد أن كل موظف يُخفي معلوماته عن زميله وتجد الخبرة تُصِيع بانتهاء خدمة موظف ما وعلينا البدء من جديد.
5	المسؤولية والاعباء الاضافية	تجد أن كل موظف مستعد لتحمل بعض الأعباء الإضافية	تجد أن كل موظف يتجنب تحمل أي مسؤوليات إضافية
6	تعامل الإدارة مع مبادرات العاملين	تُقابل أي مبادرة من أحد العاملين لتطوير العمل بالترحاب	تقابل بالشكوك وبالتساؤل عن الأهداف الخفية لصاحب المبادرة.
7	هدف العامل	يكون العمل هو الشغل الشاغل للعاملين	تكون مهارات التغلب على مكائد الزملاء ومهارات إيقاعهم في

المشاكل هي الهدف الأسمى لكل عامل			
----------------------------------	--	--	--

4- العلاقة بين المورددين: عندما تكون العلاقة بين المنظمة وموردين (مجهزي المواد الأولية) مبنية على الاحترام والثقة والالتزام بالمواعيد، فإن المنظمة الاعمال سوف تحصل على اسعار تنافسية مناسبة لها والضمانات الموثوقة، وبالعكس عندما يكون التعامل مع المورددين بأسلوب غير أخلاقي مبني على الغش وعدم الالتزام بالمواعيد والانكال في تسديد ما بذمتها، فإن ذلك سوف يؤدي الى فقدان الثقة وعدم التعامل مع المنظمة الاعمال في المستقبل وربما يؤدي الى سوء سمعتها السوقية.

5- العلاقة مع العملاء (الزبائن او المستفيدين من خدمات تلك المنظمة): يعتمد قيمة المنظمة الاعمال في عندما تكون الإدارة صادقه وامينه يفضل العملاء التعامل معها والعكس.

6- العلاقة مع المستثمرين: عندما تفر في شراء أسهم لشركة فأنت تدرس موقفها المالي بالإضافة الى اهتمام الشركة بأخلاقيات المهنة.

7- العلاقة مع المنافسين: التعاون مع المنافسين يجعل المؤسسة تحصل على اسعار أفضل في حاله والعكس.

آثار التعاقد الوظيفي والعمل الإداري

اهتمت غالبية المنظمات الإنتاجية او الخدمية بتنظيم العمل وفق القوانين المشروعة التي حددت السلوك المهني المقبول او المرفوض، كما حددت الإجراءات التي تتخذ للحد من السلوكيات المرفوضة والتي قد تلحق ضررا ماديا او معنويا للشركة او الافراد او المجتمع. ولهذا التنظيم والقوانين جذور تاريخية بدأت بحضارة حمورابي الذي أصدر أقدم مدونة أعمال قانونية والتي تضمنت نصوص قانونية شرعت مواد قانونية الى إرشادات وقواعد وواجبات تعمل وفقها بعض المهن وأيضا

على العقوبات المترتبة على عدم قيامها بهذه الواجبات. كما اشتهرت الحضارة المصرية بأفضل التنظيم والإدارة، والحضارة اليونانية والرومان اهتمت جمهورية افلاطون بتنظيم الاعمال التجارية. لتأتي الصين واليابان بأفضل حضارة اهتمت بالأخلاق والفضيلة في ممارسة الاعمال والتعامل المهني. يختتمها العالم الإسلامي الذي وضع القران الكريم القواعد التشريعية والدستور للتعامل وتنظيم الكون البشري (لويزة، 2012، ص14). ولقد اثرت الثورة الصناعية على اخلاقيات المهن بصورة كبيرة افرزت اخلاقيات مرفوضة هدفها تحقيق الربح والمكاسب المادية من خلال اتباع أساليب عمل مرفوضة للتشغيل العاملين مثل تشغيل المراهقين والأطفال واستغلال النساء أدى ذلك الى ضرورة إعادة بناء المجتمع التنظيمي والاهتمام بأخلاقيات المهنة (لويزة، 2012، ص14). وسوف يتم تناول في هذه الفقرة اثار التعاقد الوظيفي من جانب الحقوق وواجبات الموظف العامل واثار اخلاله بالواجبات الوظيفية الموكلة اليه بشكل مفصل.

مفهوم الموظف العام و العامل : يمكن تعريف الموظف بأنه كل شخص عهدت اليه وظيفة دائمة داخلية في الملاك الخاص بالموظفين او مرفق عام تديره الدولة او أحد الأشخاص القانون العام. والملاك الوظيفي مجموع الوظائف والدرجات المعينة لها المصادق عليها بموجب قانون الميزانية أو من قبل وزير المالية. وعليه يجب ان تتوفر ثلاثة شروط للموظف (الياس، 1984):

1. التعيين في الخدمة عمل دائم.
2. تكون الوظيفة ضمن مرفق حكومي عام او أحد الأشخاص القانون العام سواء كان المرفق إداريا او صناعيا او تجاريا او خدميا.
3. ان تكون الوظيفة على الملاك الوظيفي.

وعليه يمكن تقسيم العاملين في المرافق الحكومية العامة الى فئات (الموظفين، المستخدمين، الاجراء، العمال الخاضعين الى قانون العمل).

ويختلف مفهوم العامل عن الموظف العام، حيث يقصد بالعامل كل من يؤدي عملا لقاء اجر ويكون تابعا في عمله لإدارة وتوجيه الجهة التي يعمل الى حسابها).

وبناء عليه اكدت اخلاقيات المهنة بوجوب اختيار الموظف العام الذي تنطبق عليه شروط الوظيفة، والالتزام بالتجرد والنزاهة في القائمين على الانتقاء، والابتعاد عن الاختيار وفق العلاقات الشخصية، او الرشوة). مثال ذلك، في حالة التقدم للوظيفة (15 شخصا) ويتم تعيين موظفة حامل بالشهر الأخير، ورفض بقية المتقدمين وذوي الاختصاص والمهارة، يعتبر من السلوكيات غير الأخلاقية المرفوضة حيث يترتب على ذلك خسارة المنظمة رواتب موظفة سوف تتمتع بإجازة سنة كاملة من دون تقديم أي عمل، ويعرض المنظمة والإدارة الى التساؤلات كثيرة عن أسباب هذا الاختيار في التعيين.

وتترتب على قيام العلاقة الوظيفية اثار تتلخص بالحقوق المالية للموظف في ذمة الإدارة، الواجبات الوظيفية وتحديد المسؤوليات وحقوق وظيفية الى جانب التعريف بالجزاءات اخلال الموظف في اداءه واجباته الوظيفية.

الحقوق الوظيفية للموظف الإداري:

اخذت اخلاقيات مهنة الاعمال ضرورة تحفيز الموظف الكفوء ومراعاة ظروف غلاء المعيشة وزيادة الأسعار السوق. وبنفس الوقت الاحتياجات الفرد الأساسية من (المأكل والملبس والحاجة للسكن ومصاريف العائلية والنقل). كما عالجت بشكل مهني واخلاقي الجانب الإنساني حين تعرض الموظف للمرض المفاجئ. وفي ضوء ذلك سيتم توضيح اهم الحقوق الوظيفية التي تترتب على تعيين الموظف الحكومي في المرافق الحكومية العامة .

جزاءات اخلال الموظف بواجباته:

يترتب على التعاقد الوظيفي بين المنظمة الحكومية تعهد (الطرف الأول) مقر العمل بالتزام بإعطاء الموظف كافة الحقوق المالية والوظيفية نظير أداء الموظف (الطرف الثاني) بمهام والوظائف الموكلة اليه. ويتم فرض جزاء على من يخالف التعليمات والأنظمة الوظيفية او في حالة اخلال الموظف في أداء واجباته وتسبب ضرر وظيفي مادي او معنوي للمنظمة. والجدول رقم (2) يوضح أنواع الجزاءات (العقوبات) التي تفرض على الموظف العام وفق قانون الخدمة المدنية.

أولاً: العقوبات العامة : وتقسم الى قسمين عقوبات جنائية وعقوبات مدنية:

أ -العقوبات الجنائية : يتخذ هذا الاجراء في حالة يشكل هذا الاخلال انحرافا خطيرا في سلوك الموظف، يصيب مصلحة المجتمع بالضرر (الرشوة، الاختلاس وتجاوز الموظف حدود وظيفيته). بعد اثبات ذلك من قبل مجلس الانضباط العام. مع وجوب موافقة الوزير المختص في حالة إحالة الموظف الى المحكمة القضائية في حالة تطلب الامر محاكمته.

ب -العقوبات المدنية: يتم فرض هذه النوع من العقوبات في حالة ارتكاب الموظف خطأ قد يؤدي الى الضرر يصيب الجهة التي يعمل لديها او الاخرين. ويتم إلزام الموظف في هذه الحالة بالتعويض الجهة التي أصابها الضرر بموجب القواعد العامة في المسؤولية المدنية. والجدول رقم (6) يوضح أنواع العقوبات التأديبية بشكل موجز واحكام وشروط فرضها من الناحية القانونية.

جدول رقم (6) يوضح العقوبات اخلال الموظف بواجباته الوظيفية

مفهوم الجزاء واحكام وشروط فرضه على الموظف		نوع العقوبة	
يتم انذار الموظف بكتاب رسمي مرتين فقط مع ذكر الذنب، ويتم تشديد العقوبة في حالة تكرار الخطأ. ولا يترتب عليها أي إثر تباعي.	أ-الإذار	التأديبية	العقوبات

<p>عقوبة مالية يتم بموجبها قطع راتب الموظف على ان لا تتجاوز عشرة أيام عن المخالفة الواحدة. ولا يترتب عليها أي إثر تبعي.</p>	<p>ب-قطع راتب</p>			
<p>عقوبة مشددة، ويترتب عليها إثر تبعي وجوبي تأخير في زيادة رتبة وترقيته درجته مدة سنة، اعتبار من تاريخ اكمال المدة القانونية.</p>	<p>ج- التوبيخ</p>			
<p>عقوبة مالية يتم بموجبها إنقاص الراتب على ان لا تتجاوز نسبة الإنقاص 10% من مجموع راتبه الشهري لمدة لا تقل عن سنة ولا تزيد على سنتين. وترتب عليها إثر تبعي هو عدم ترفيع الموظف لمدة سنتين.</p>	<p>أ-إنقاص راتب</p>	<p>العقوبات التأديبية</p>		
<p>يتم تنزيل درجة الموظف المالية الى درجة أدنى من درجته مباشرة، ولا يتم ترفيعه الا بعد انقضاء مدة العقوبة. كما تؤدي ال تأخير ترفيع الموظف للمدة التي تعادل المدة القانونية المحددة للترقية.</p>	<p>ب-تنزيل درجة وظيفية</p>			
<p>وتعني تنحية الموظف عن وظيفته لمدة يتم تحديدها في قرار الفصل. على ان لا تقل عن سنتين ولا تزيد عن خمس سنوات من تاريخ اكتساب القرار الدرجة القطعية. وبالإمكان اعادته للوظيفية بعد انتهاء مدة العقوبة.</p>	<p>ج-الفصل</p>			
<p>تعني تنحية الموظف عن وظيفته ولا يجوز أعادته للوظيفة الحكومية مرة أخرى. ويتم ذلك في حالة ارتكاب ذنبا خطيرا يجعل بقاءه في خدمة الحكومة امر مضرا بالمصلحة العامة. او اذ حكم عليه بعقوبة جنائبه غير سياسية او جنحة مخلة بالشرف.</p>	<p>د-العزل</p>			

خلق المبادرة

تعرف المبادرة لغةً : حيث قال ابنُ فارس: ((الباءُ والدال والراء، أصلان: أحدهما: كمالُ الشيءِ وامتلاؤه، والآخر الإسراعُ إلى الشيءِ)). .

وإصطلاحاً : ((عملية اقتراح أشياء ، والقيام بها قبل الآخرين ، وهي صفة الشخص الذي يملك القدرة على اتخاذ القرار المناسب في الوقت المناسب)).

فهي نتيجة استعداد ذهني وبدني يتجسد من خلال السلوك الحيوي الفعال ، إذ يقوم الفرد المبادر بمحاولة حل مشكلة تواجهه، أو تواجه زملائه، دون أن يكلفه أحد، وقد يتصرف نيابة عنهم مسخرا كل جهوده ، وإمكانياته الفكرية والبدنية والمادية لإنجاح مهمته (قسم الدراسات الاسلامية، 2015، ص56).

أهمية المبادرة:

وردت في القرآن الكريم عدة ألفاظ تناسب مفردة المبادرة ، من ذلك: المسارعة، والمسابقة، والمنافسة قال تعالى: { وَسَارِعُوا إِلَى مَغْفِرَةٍ مِنْ رَبِّكُمْ } [ال عمران: ١٣٣]، وقال عز وجل: { وَفِي ذَلِكَ فَلْيَتَنَافَسِ الْمُتَنَافِسُونَ } [المطففين: ٢٦]. وعن جرير بن عبد الله ، أن المصطفى(ص) قال: ((من سنَّ في الإسلامِ سنَّةً حسنةً فَلَهُ أَجْرُهَا وَأَجْرُ مَنْ عَمِلَ بِهَا بَعْدَهُ مِنْ غَيْرِ أَنْ يَنْقُصَ مِنْ أَجُورِهِمْ شَيْءٌ)).

والمبادرة تتجلى في قيام كل فرد بدوره والسعي لنفع الآخرين ، فذلك باب عظيم من أبواب الأجر، والمبادر يجتهد لإسعاد البشرية حتى في أضييق وأحلك الأوقات. عن أنس بن مالك، عن رسول الله (ص) قال : ((إِنْ قَامَتِ السَّاعَةُ وَبَيَدِ أَحَدِكُمْ فَسِيلَةٌ ، فَإِنْ اسْتَطَاعَ أَنْ لَا يَقُومَ حَتَّى يَغْرِسَهَا فَلْيَفْعَلْ)).

وقد كان النبي أسوة في ذلك ، فسيرته مليئة بالمواقف التي تشير إلى مبادرته ، فمن ذلك : قيامه بحل نزاع عظيم كاد أن يقضي على أهل مكة ، في من يضع الحجر الأسود في مكانه وذلك بعد بنائهم الكعبة ، فما كان منه (ص) ، إلا أن طلب رداء فوضعه وسطه ، وطلب من رؤساء القبائل المتنازعين ، أن يمسكوا جميعاً بأطراف الرداء فيرفعوه ، حتى إذا أوصلوه إلى موضعه أخذه (ص) فوضعه في مكانه (قسم الدراسات الاسلامية، 2015، ص57).

من صور المبادرة:

1. التحلي بالتعامل الراقبي، وبناء علاقات إنسانية جيدة، وامتلاك قدر من الذكاء العاطفي الذي يمكّن المرء من استشعار لمشاعر الآخرين، وتقدير لمواقفهم، ومعرفة لمواطن القوة والضعف فيهم.

2. البحث عن الحلول المبتكرة، والتفكير خارج الصندوق، واستثمار الفرص، وسرعة الإنجاز مع الإتقان،

والاستمرارية في النشاط والفاعلية، وتقديم الإسهامات والمقترحات، مع جودة التعبير عن الأفكار بلباقة وأدب.

3. المشاركة في صنع القرار: فالموظف أو العامل عندما يكون عنصرا فاعلا في عملية صنع القرار أو حل المشكلات لا سيما ما يتعلق منها بإدارته أو قسمه أو وحدته؛ يشعر بأهميته وثقة مديره، وكذلك ثقة مؤسسته.

التجربة اليابانية خير مثال على ذلك، حيث أكد البروفسور (وليم أوشي ouchi) ، أنه عندما يراد اتخاذ قرار مهم في منظمة يابانية ، يتم إشراك كل الذين سيتأثرون بهذا القرار في اتخاذه ، وهذا يعني أن ما بين 6٠ إلى ٨٠ % من الأفراد سيشاركون في اتخاذ القرار، وبمجرد اتخاذه يلحظ أن كل شخص يتأثر به سيقوم بمناصرتة وتأييده بالكامل، فالمبادرة والتفاهم والمساندة يكونان أكثر أهمية من المستوي الفعلي للقرار(قسم الدراسات الاسلامية،2015، ص57).

ومن امثلة المبادرة في الفنون التطبيقية:

في الكثير من الاحيان وفي الشركات والمكاتب تحتاج من المصمم والمنفذ ان يفكر خارج الصندوق ، فمثلا في المؤسسات التي تهتم بتصميم المنتج . تكون هناك بعض المتطلبات التصميمية الدقيقة والتي من الصعوبة بمكان ان يظهرها بدقة المصمم على الورق. واذا باحد المصممين يبادر الى رسم تلك المتطلبات باستخدام برنامج (3D Max) واخراجها بطريقة احترافية.

او عند تنفيذ تغليف واجهة ما بالحجر تكون حافات الواجهة غير مرتبة . فيبادر احد المصممين او المنفذين باستخدام مسطرة بزاوية 90 درجة لتأطير الحافة وازهارها بالمظهر الحسن.

وفي نهاية المحاضرة يطلب التدريسي من الطلبة ذكر حالات اخرى من المبادرات التي ستواجه الطالب في عمله بعد التخرج والتي من خلالها تحل مشاكل تتعلق بالتخصص.

المصادر العربية:

- اتحاد المهندسين العرب (2018) : *ميثاق أخلاق مهنة الهندسة* , الهيئة العربية للتأهيل وإعتماد المهندسين.
- احمد , حنان مرزوق حسين (2004) : فاعلية برنامج لتنمية بعض القيم لأخلاقية لأطفال الشوارع , *رسالة دكتوراه غير منشورة* , جامعة عين شمس , مصر.

- إسماعيل، عز الدين(1974): *الأسس الجمالية في النقد العربي*، دار الفكر العربي، القاهرة.
- الأغا، وسماء حسن(2000): *الواقعية التجريدية في الرسم العراقي المعاصر*، دار الشؤون الثقافية العامة، بغداد.
- برت يلي، جان(1986): *بحث في علم الجمال ترجمة* : أنور عبد العزيز ، مراجعة نظمي لوفاء، الجامعة المستنصرية، المطبعة المصرية.
- بن دريب ، بندر بن عبدالرحمن (2016): *مقترح لتعزيز أخلاقيات الوظيفة العامة في القطاع العام بالمملكة العربية السعودية* ، المجلة العربية للعلوم ونشر الأبحاث ، المجلد الثاني، العدد 5 ، السعودية.
- تقرير منظمة الصحة العالمية(2001): *الصحة والتنمية المستدامة*، جنيف ، ص11.
- توماس، مونرو(1972): *التطور في الفنون*، ترجمة عبد العزيز توفيق جاويد (وآخرون) الهيئة المصرية العامة للكتاب ، القاهرة.
- جاسم ، نبيل عبدالرزاق (2013) : *قواعد واخلاقيات ممارسة مهنة الهندسة* ، دار ومكتبة البصائر للنشر والتوزيع ، لبنان.
- الجريسي ، خالد بن عبدالرحمن (2012): *أخلاقيات الإدارة من المنظور الإسلامي والإداري* ، مكتبة الملك فهد الوطنية ، ط2 ، الرياض .
- جعفر ، نوري (ب.ت): *الفكر طبيعته وتطوره* ، منشورات مكتبة التحديد ، الباب الشرقي ، ط1، بغداد .
- حسن، حسن محمد (ب.ت): *مذاهب الفنى المعاصر والرؤية التشكيلية للقرن العشرين*، دار الفكر العربي.
- حسن ، عبدالمهدي عبدالرضا(ب ت) : *قواعد الاخلاقيات المهنية للممرضين والممرضات والقابلات في العراق* ، موقع الانترنت.
www.uobabylon.edu.iq/eprints/pubdoc_10_6984_150.doc

- الدراجي، جبار عبيد كاظم(2011): اخلاقيات العمل الإداري للمدراء في الوزارات العراقية من وجهة نظر الموظفين، *أطروحة دكتوراه مقدمة الى جامعة سانت كليمنتس العالمية.*
- راجح ، أبو زيد (2017): *الكود المصري لـاخلاقيات وقواعد سلوكيات ممارسة مهنة الهندسة ولأئحة الجزاءات* ، اللجنة الدائمة للكود المصري ، مصر.
- ربحي ، اسراء (2018) : *مفهوم الرشوة* ، موقع الانترنت .
<https://mawdoo3.com>
- رشاد ، عصام الدين محمد (2006) : أخلاقيات وآداب العمل في خطط التعليم الهندسي والتقني ، *المؤتمر الدولي للتعليم الهندسي* ، كلية الهندسة ، جامعة القصيم ، السعودية.
- رياض، عبد الفتاح (1986): *التكوين في الفنون التشكيلية*، دار النهضة العربية، ط1، شارع عبد الخالق ثروت، مصر، القاهرة.
- ريد، هوبرت (ب.ت): *معنى الفن*، ترجمة: سامي خشبة ، مراجعة مصطفى حبيب ، دار الشؤون الثقافية ، بغداد.
- الصقال ، احمد هاشم (2010) : *ظاهرة الفساد الاداري هل اصبحت جزء من ثقافة المجتمع* ، مكتب المفتش العام ، وزارة التجارة ، العراق.
- عاتي، عبير بنت محمد بن ربيع(2011): *أخلاقيات مهنة الإرشاد السياحي*، بحث *تكميلي لنيل درجة الماجستير في الثقافة الإسلامية*، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، السعودية.
- العامري، صالح مهدي محسن والغالبي، طاهر محسن منصور(2005): *المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال: الأعمال والمجتمع*، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان.
- العبيدي ، محمد(2009): *أثر البيئة الاجتماعية والموروث الحضاري في الأسلوب الفني ((بلاد النهرين انموذجاً))* ، الحوار المتمدن، محور الادب والفن ، العدد: 2832.

<http://www.ahewar.org/debat/show.art.asp?aid=192029>

- عبو، فرج (1982): *علم عناصر الفن*، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، جامعة بغداد، طبع في دار لين ، إيطاليا.
 - العجرش ، حيدر حاتم فالح (2014) : *دور الجامعة في تدريس اخلاقيات المهنة*، كلية التربية الاساسية ، جامعة بابل ، موقع الانترنت.
- http://www.uobabylon.edu.iq/uobColeges/service_showarticle.aspx?fid=11&pubid=6073
- عفيفي ، صديق محمد (2005) : *أخلاق المهنة لدى المعلم (دليل للتعلم)* ، جامعة الدول العربية ، المنظمة العربية للتنمية الادارية ، القاهرة.
 - عماري ، احمد (2016) : *الغش حقيقته ومخاطره ، انواعه وسبل الوقاية منه* ، موقع الانترنت. <https://www.alukah.net/sharia/0/105840>
 - العوبثاني ، سالم مبارك (ب. ت) : *اخلاقيات و اداب المهنة في الجامعات* ، كلية التربية – المكلا ، جامعة حضرموت ، اليمن.
 - العيسي ، علي بن مسعود بن أحمد (2010): *تنمية القيم الأخلاقية لدى طلاب المرحلة المتوسطة من وجهة نظر معلمي التربية الاسلامية بمحافظة القنفذة* ، رسالة ماجستير في التربية الاسلامية، كلية التربية ، جامعة ام القرى ، السعودية.
 - قسم الدراسات الاسلامية (2015) : *أخلاقيات المهنة 107 سلم الفصل الثاني*، منهاج دراسي ، كلية التربية ، جامعة الملك سعود.
 - كامل ، هبة (2018) : *أخلاقيات العمل* . <https://mawdoo3.com/>
 - لال، شار (ب.ت): *مبادئ علم الجمال*، ترجمة مصطفى ظاهر، دار إحياء.
 - لويزة، دحيمان(2012): *تأثير أخلاقيات الإدارة على عملية توظيف الموارد البشرية في الجزائر*، رسالة ماجستير مقدمة الى جامعة الجزائر، كلية العلوم السياسية والإعلام، قسم العلوم السياسية والعلاقات الدولية، الجزائر.
 - محمد ، فاطمة عبدالرقيب فاضل (2018) : *اخلاقيات العمل ، مقرر دراسي* ، شبكة الأكة ، جامعة الملك عبدالعزيز ، السعودية .

- محمد ، احمد (2018): *ما الفرق بين الهدية و الرشوة*
<https://mawdoo3.com/>.
- المركز القومي لتنمية قدرات هيئة التدريس والقيادات (2011): *اخلاقيات البحث العلمي* ، سلسلة برامج ، مصر.
- محمود ، زكي نجيب(1982): *الشرق والفنان* ، دار العلم ، القاهرة.
- المركز القومي لتنمية قدرات هيئة التدريس والقيادات (2011): *اخلاقيات واداب المهنة دليل المدرب* ، سلسلة برامج ، مصر.
- مشعل ، طلال (2018): *ما أهمية الاخلاق* ، موقع الانترنت.
<https://mawdoo3.com/>
- المشهراوي ، احمد حسين (2014): *دور أخلاقيات المهنة في تعزيز المسؤولية الاجتماعية في المستشفيات الحكومية الفلسطينية (مجمع الشفاء الطبي نموذجاً) ، رسالة ماجستير في برنامج القيادة والإدارة ، أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا بالمشاركة مع جامعة الأقصى، فلسطين.*
- المكتب الاقليمي لشرق المتوسط (2005): *الدستور الاسلامي العالمي للاخلاقيات الطبية والصحية* ، منظمة الصحة العالمية .
- المنظمة العالمية للملكية الفكرية (WIPO) (2019): *الملكية الفكرية* ، موقع الانترنت.
<https://www.wipo.int/about-ip/ar/>
- نجيب ، صلاح (2016): *الرشوة: أسبابها وعلاجها* ، موقع الانترنت .
<https://www.alukah.net/sharia/0/104646/>
- الهيئة السعودية للتخصصات الصحية (2012): *أخلاقيات الممارس الصحي*، الطبعة 3، ص44.
- وزارة الصحة العراقية (2018): *مدونة اخلاقيات البحوث الطبية* ، المركز الوطني للتدريب والتنمية البشرية.
- وزارة الصحة العراقية (2017): *مبادئ الاخلاقيات الطبية في المؤسسات الصحية العراقية* .

- ياغي ، محمد عبدالفتاح (2001): *الأخلاقيات في الإدارة* ، مكتبة اليقظة للنشر والتوزيع ، عمان ، الاردن .

المصادر الاجنبية :

- Bithal P K. (2012): *Ethics in Medical writing*. Anesth Essays Res. Jul-Dec; 6(2): 113–114.
- Giangrande A. (1998): *Quality of health care: the responsibility of health care professionals in delivering high quality services*. Int J Artif Organs. Nov; 21(11):721-5.
- Hill, C.W. and McShane, S.L (2008): *Principles of management* (pp. 404-20). McGraw-Hill/Irwin.
- Ibrahim SA, Hassan MA, Hamouda SI, Abd Allah NM. (2017): *Effect of patients' rights training sessions for nurses on perceptions of nurses and patients*. Nurs Ethics. Nov; 24(7):856-867.
- International Committee of Medical Journal Editors (2008): *Uniform requirements for manuscript submitted to biomedical journals*: Updated October. ICMJE. Available from: <http://www.icmje.org>.
- Kreithner, Robert & kinicki, Angelo (2007): *Organizational Behavior*, McGraw – Hill, 7thed. New York, USA.
- Little F., Brown L., Grotowski M., Harris D. (2014): *Interprofessional Relationships in Healthcare Practice*. In: Higgs J., Croker A., Tasker D., Hummell J., Patton N. (eds) *Health Practice Relationships. Practice, Education, Work and Society*. SensePublishers, Rotterdam
- Lynoe N, Sandlund M, & Westberg K, Duchek M. (1998): *Informed consent in clinical training: patient experiences and motives for participating*. Med Educ. 32:465–71.

- Mallardi V. [The origin of informed consent] (2005): *Acta Otorhinolaryngol Ital.* Oct; 25(5):312-27.
- Markides M. (2001): *The importance of good communication between patient and health professionals.* J Pediatr Hematol Oncol. Oct; 33 Suppl 2:S123-5.
- Moriarty J. (2013): *Professional accountability in social care and health,* Journal of Interprofessional Care, 27:3, 279.
- Pescosolido, A.T (2001): Informal leaders and the development of group efficacy. *Small group research,* 32(1), pp.74-93.
- Picardi N. (2016): *Rules to be adopted for publishing a scientific paper.* Ann Ital Chir. 87:1-3.
- Rowe, M. (2015): *'Exploring the characteristics of capable healthcare professionals',* South African Journal of Physiotherapy 71(1), Art. 247, 6 pages.
- Sneddon LU, Halsey LG, Bury NR. (2017): *Considering aspects of the 3Rs principles within experimental animal biology.* J Exp Biol. Sep 1; 220(Pt 17):3007-3016.
- The Joint Commission. (2017): *National patient safety goals.* Available from: <https://www.jointcommission.org/>
- World Medical Association. (2013): *World Medical Association Declaration of Helsinki: ethical principles for medical research involving human subjects.* JAMA. Nov 27; 310(20):2191-4.
- World Intellectual Property Organization (WIPO) (2019): *What is Intellectual Property? Chemin des Colombettes P.O. Box 18 CH-1211 Geneva 20 Switzerland.*

https://wipo.int/edocs/pubdocs/en/intproperty/450/wipo_pub_450.pdf

- Ziv A, Wolpe PR, & Small SD, Glick S. (2006): *Simulation-based medical education: an ethical imperative*. *Simul Healthc*. Winter; 1(4):252-6.