

اخلاقيات المهنة

المحاضرة الأولى
قسم تقنيات الصيدلة
رمز المقرر NTU201
المستوى الثاني
أ.م. يمان قيس

مقدمة :

ان الأخلاق قديمة قدم البشرية والحضارة والديانات السماوية ، للأخلاق (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 ، وللاخلاق 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 لانهايار اخلاقها. وما اصدق ما قاله الشاعر احمد شوقي:

وإِنَّمَا الْأُمَّمُ الْأَخْلَاقُ مَا بَقِيَتْ *** فَإِنِ هُمْ ذَهَبَتْ أَخْلَاقُهُمْ ذَهَبُوا
فالأخلاق تعتبر صمام الامان والعاصم من الانحطاط والسقوط للامم والشعوب ، وهذا ما ادركه عقلاء العالم على مر التاريخ

اولاً. ماهية أخلاقيات المهنة :

أخلاق و آداب المهنة موضوع يتعلق بالأساس الأخلاقي للعمل، و بالتالي فهو لا يخاطب العقل فقط ، و إنما يخاطب أيضاً الضمير و الوجدان .فهو نوع من حوار النفس قبل أن يكون حوار مع الآخرين .

ثانياً. تعريف اخلاقيات المهنة بانها:

- مجموعة من المعايير السلوكية التي يلتزم بها صاحب المهنة.
- مجموعة القيم والنظم المحققة للمعايير الايجابية العليا المطلوبة في أداء الأعمال الوظيفية والتخصصية ، وفي اساليب التعامل داخل بيئة العمل، ومع المستفيدين ، وفي المحافظة على صحة الانسان وسلامة البيئة .
- المبادئ الأساسية التي تقوم عليها القوانين والأعراف وفقاً للقواعد المعمول بها التي تلتزم بها الفئات المهنية المتخصصة .

ثالثاً. المردودات الايجابية للالتزام بأخلاقيات المهنة:

١. تسهم في تحسين المجتمع بصفة عامة.
٢. تقلل الممارسات غير العادلة بين افراده، ويجعلهم يتمتعون بتكافؤ الفرص، ويجني كل فرد ثمرة جهده، أو يلقي جزاء تقصيره.
٣. تجعل الأعمال تستند للأشخاص الأكثر كفاءة وعلماً.
٤. توجه الموارد لما هو أنفع ، وتضيق الخناق على المحتالين .
٥. تخلق البيئة المواتية لروح الفريق وزيادة الإنتاجية.
٦. تزيد ثقة الفرد بنفسه ويمؤسسته التعليمية ، مما يقلل حالات القلق والتوتر بين الأفراد .
٧. تحافظ على المؤسسة من المخاطر تقليل المخالفات والمنازعات بين افرادها .
٨. توفر المرجع الذي يحتكم اليه الناس ليقرروا السلوك الواجب أو ليحكموا على السلوك الذي وقع فعلاً.

رابعاً. خصائص أخلاقيات العمل:

- الموثوقية و الصدق: تعتبر الموثوقية جانباً هاماً في أخلاقيات العمل، ففي حال صرح الموظفون الذين يمتلكون أخلاقيات عمل جيدة أنهم سيحضرون نشاط عمل، أو سيحضرون في وقت معين، فإنهم سينفذون ذلك، لأنهم يقدرّون المواعيد، حيث إنهم يرغبون بإظهار استعدادهم لأن يتم الاعتماد عليهم، ويبدلون ما بوسعهم لإظهار مصداقيتهم، وموثوقيتهم.
- التفاني في العمل : يكرس الموظفون الذين يتمتعون بأخلاقيات عمل جيدة جل وقتهم لضمان أدائهم لوظيفتهم على أكمل وجه، فيجعلهم هذا يحبون وظائفهم التي يعملون بها، وغير مستعدين للتخلي عنها، ويمضون ساعات إضافية لإنجاز أعمالهم، مما يظهر لأرباب عملهم مدى حبهم لعملهم.
- السلوك المهني: يمتلك كل مكان عمل قواعد خاصة باللباس، حيث تتطلب بعض الأعمال لباساً يومياً غير رسمي، ويتطلب بعضها الآخر لباساً رسمياً، لذا على الموظفين تحديد قواعد اللباس في المؤسسة التي يعملون بها، واتخاذ الإجراءات وفقاً لذلك، كما ينبغي على الموظف تجنب التحقق بشكل منتظم من هاتفه الشخصي أثناء العمل، لأن ذلك يبدو سلوكاً غير احترافي، وفي حال اضطر الشخص لإجراء مكالمة هاتفية، فيمكنه القيام بذلك وقت الاستراحة

خامساً. صفات اخلاقيات المهنة:

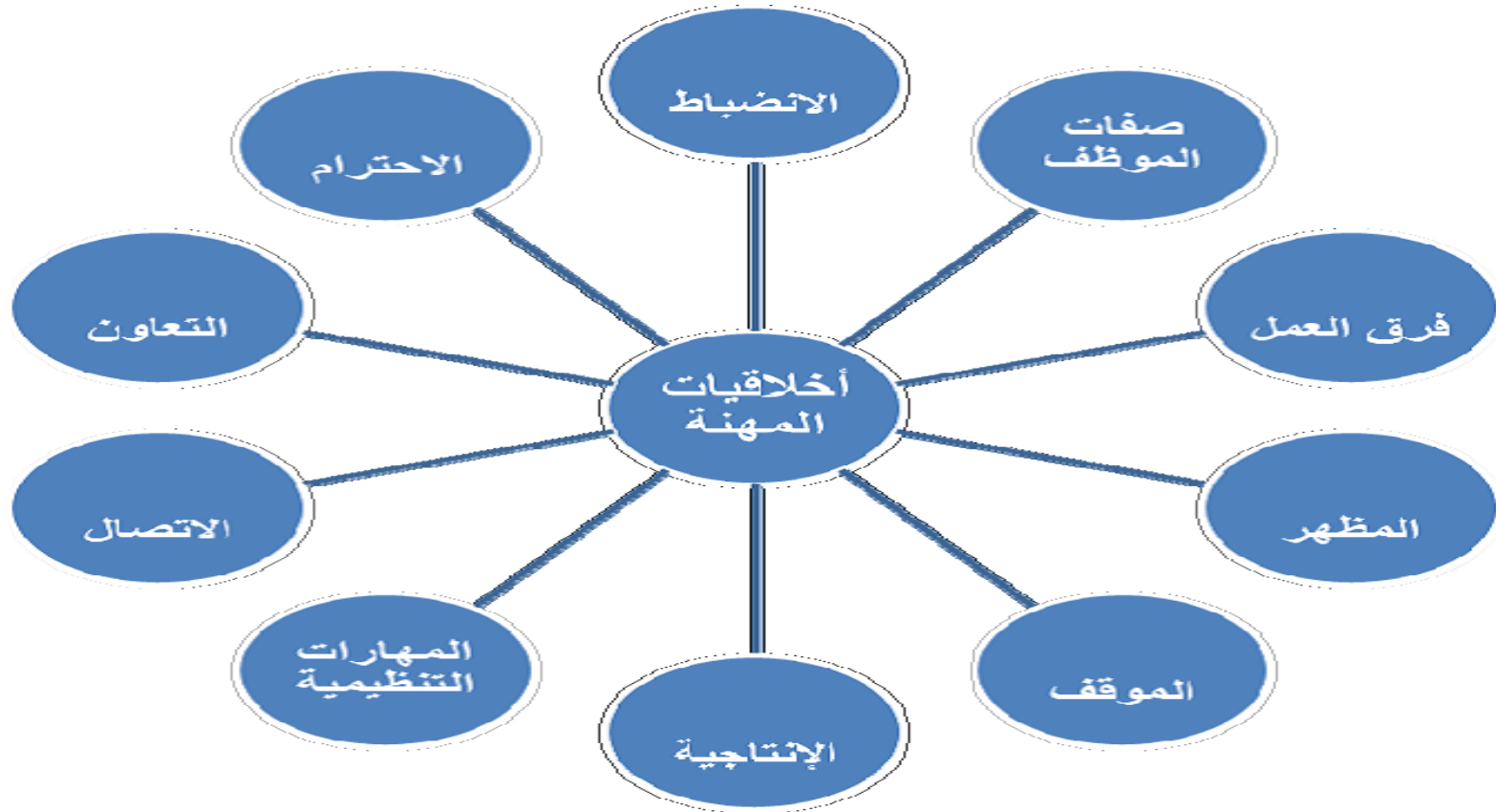
يمكن حصر الصفات الاخلاقية للمهنة في خمس مجموعات وهي:

١. الطهارة والقدسية : عن طريق حسن السيرة والسلوك وجودة الأداء.
٢. الاستقامة : وما تقتضيه من المشورة والوفاء والصدق.
٣. التعاون : وما يستلزمه من تعميق معاني الأخوة والاحترام والصبر
٤. الامانة : وما تشمله من عدم افشاء السر والاستغلال والكذب.
٥. المحبة : وما تشمله من معاني التواد والإحسان والإيثار.

سادساً. خطوات المستوى المقبول من اخلاقيات المهنة:

- **الانضباط :** من خلال جعل وظيفته من أهم أولوياته، معرفة واجباته والخطة الزمنية لإنجازها، ضبط الوقت، إعطاء لنفسه الراحة الكافية، وإعلام الجهات المعنية في حالة غيابه
- **صفات الموظف :** يجب على الموظف أن يحسن علاقته بالمنظمة ، بالوظيفة، وبزملاء العمل، ومن بين الصفات التي يجب أن تتوفر في الموظف : الولاء، الصدق، الثقة المتبادلة، التبادل والتعاون في انجاز المهام، الأمانة، وروح المسؤولية.
- **فرق العمل :** بحيث تضمن فرق العمل انجاز المهام بكفاءة وفعالية أكثر، تحقيق أهداف المنظمة وأهداف الموظف من خلال كسبه لمعارف ومهارات جديدة، لذلك على الموظف احترام أعضاء فريق العمل، الالتزام بفعالية ضمن عمل الفريق، روح التضحية، فتح فرص التعلم وإعطاء مجال للآخرين للتعلم، وتحقيق أهداف المنظمة، التحلي بالسلوكيات الإيجابية في علاقته مع أعضاء فريق العمل.

- المظهر : بحيث أن مظهر الموظف يعطي صورة واضحة عن التزامه واحترامه للوظيفة، للمنظمة، لزملائه الموظفين، للجهات العليا، وللمستهلكين.
- المواقف : فيجب أن تكون للموظف مواقف إيجابية تعكس ثقته في نفسه.
- الإنتاجية : حيث يمكن للموظف من تحسين إنتاجيته من خلال احترام إجراءات العمل، إجراءات السلامة، وطرق استخدام موارد المنظمة.
- المهارات التنظيمية : إذ يجب على الموظف إدارة وقته وتطوير مهاراته من خلال أداء مهامه .
- الاتصال : فعلى الموظف أن يملك قدرات عالية على الاتصال الفعال مع الآخرين سواء كان الاتصال لفظياً أو غير لفظي بحيث يظهر ثقافة الاحترام والشعور بالآخرين.
- التعاون : من خلال علاقات عمل جيدة تعتمد على فعالية الإدارة والحل الجماعي لمشكلات العمل.
- الاحترام : فلا يمكن أداء أي عمل مع الآخرين إذا لم يدرك الموظف سياسات احترامه لمن هم أعلى أو أقل منه في المستوى الوظيفي .



الشكل (٢) الخطوات التي يمر فيها الموظف حتى يصل إلى المستوى المقبول من أخلاقيات المهنة

سابعاً. نشاط تدريبي : يدور حول بيان : ماهية أخلاقيات المهنة.

١. المردودات الايجابية للالتزام بأخلاقيات المهنة.

٢. خصائص أخلاقيات العمل.

٣. صفات اخلاقيات المهنة.

**اخلاقيات المهنة
المحاضرة الثانية
قسم تقنيات الصيدلة
رمز المقرر NTU201
المستوى الثاني
أ.م. يمان قيس**

العمل والمهنة

أولاً . العمل وأهميته :

العمل يعتبر من الامور المهمة في حياة كل انسان، وتعززت فكرة العمل عندما سعى الانسان على التكيف مع البيئة المحيطة به . والاستفادة منها لخدمته ، مما ادى الى تطور العمل مع زيادة عدد الافراد وانتشارهم على كوكب الارض ، ومع تطور الفكر البشري تطورت وسائل العمل من اجل المحافظة على مصدر العيش الكريم له. فالعمل جزء من حياة الانسان وكيانه النفسي والعضوي فاحتياجات الانسان للمحافظة على حياته ، لا يمكن ان يتحقق بدون عمل ، فالعمل ضرورة انسانية ملحة

سلوكيات وقيم العمل

• تساعد معرفة سلوكيات وقيم العمل كافة الأشخاص في التعرف على القيم الصحيحة، والسلوكيات الأخلاقية الطيبة والمعايير والضوابط التي يجب أن يسير عليها كل شخص في مجال العمل الخاص به.

• سلوك الفرد في العمل يؤثر بشكل كبير على من حوله من الأشخاص.

• تلعب السلوكيات دور كبير في تشجيع الموظفين على أداء عملهم الوظيفي بإتقان،

وتُعلمنا دور كل شخص في بيئة العمل الخاصة به، وكيفية استغلال هذا الدور لصالح الفرد والجماعة.

• تهدف القيم والسلوكيات لتعليم العامل كيفية الفصل بين القيم الأخلاقية وغير الأخلاقية

في العمل، والحفاظ على عدم ارتكاب أي مخالفة، ومراعاة المبادئ والأخلاق والضمير في العمل قدر الإمكان.

• تهتم جميع دول العالم بسلوكيات العمل ومبادئه مما يدل على أهميتها في حياة كل

مجتمع، ودورها الكبير الفعال في نجاح المؤسسات أو فشلها، والتحكم في الإنتاج بالسلب أو الإيجاب.

عند القيام بعمل بحث عن سلوكيات وقيم العمل فإننا بالتأكيد سوف نتطرق إلى العناصر الهامة التي تعتمد عليها عملية تطبيق هذه السلوكيات والقيم والتي تتمثل في:

١ / الثقافة التنظيمية

إن الثقافة التنظيمية هي الأساس الذي تقوم عليه أي مؤسسة في تعاملها مع جميع العاملين بها في بيئة العمل، وهي تشمل القيم والعادات والمعتقدات التي تسير داخل بيئة العمل والتي تتأثر بخبرة المدير الخاص بتلك المؤسسة والأفكار السائدة بين العاملين.

٢ / أخلاق الموظفين

من أهم العناصر التي تعتمد عليها عملية تطبيق سلوكيات العمل الأخلاقية هي أخلاق الموظفين العاملين بالمؤسسة، فهي العنصر الأساس الذي تنمو عليه المؤسسات والمنشآت وتنجح وتصل إلى المكان المرغوب في المجتمع، وعلى العكس نجد أن عدم الاهتمام بأخلاق الموظفين يؤدي إلى تدهور المؤسسة وانهارها.

٣ / سياسات ومبادئ المؤسسة

تعتبر السياسات والمبادئ الخاصة بالجانب الأخلاقي هي العامل الذي يساعد بشكل كبير في توجيه سلوكيات عمل معين ودفعه نحو التقدم والتطور، ويكون ذلك من خلال اتباع أنظمة خاصة بكل مؤسسة.

٤ / الجمهور الخارجي

يتمثل الجمهور الخارجي في بيئة العمل في التغييرات التي تحدث في سوق العمل، وكل هذه الأشياء تؤثر في بناء السلوكيات والأخلاقيات الخاصة بالمؤسسة، ومن هنا كان من الضروري توعية العاملين بحسن التفكير والتدبير للتعامل مع هذه العوامل الخارجية بشكل مدروس، حتى لا تتأثر سلوكيات وقيم العمل.

سلوكيات العمل السلبية

عدم الالتزام بأوقات العمل الرسمية

يعتبر التأخير عن مواعيد العمل الثابتة من أكثر السلوكيات السلبية شيوعًا بين الموظفين في جهات العمل المختلفة، وهذا الأمر يؤثر بشكل كبير على الإنتاج في حالة تكرار هذا السلوك.

عدم التأدب في المعاملة مع الزملاء

يعتبر مكان العمل من أكثر الأماكن التي يجب أن يتوافر بها حسن الخلق وحسن المعاملة بين الأشخاص وبعضهم سواء بين الموظفين أو بين الموظف والعميل.

ولا بد أن يعلم كل موظف أن هذا المكان له احترامه وقواعده التي لا يجب الخروج عنها، ومن هنا كان من المحظور استخدام أي ألفاظ خارجة أو إساءة معاملة أي موظف أو عامل.

الأنانية وعدم التعاون مع الآخرين

إن التعامل بشكل فردي داخل المؤسسات يُقلل من كفاءة وجودة العمل، ويُقلل من نسبة الإنتاج بشكل عام، وعلى العكس نجد أن التعاون يؤدي إلى الوصول إلى نتائج رائعة في وقت قياسي، ومن هنا كان من الضروري الحرص على العمل في جماعات.

رفض النقد

• من الطبيعي أن يحتوي العمل الذي يقدمه العامل على جانب سلبي وجانب إيجابي، وهنا كان من الضروري على كل عامل تقبل النقد الذي يأتي بسبب الجانب السلبي.

• محاولة إصلاح السلبيات قدر الإمكان للحصول على أفضل النتائج، ولكن عدم تقبل هذا النقد سيعمل على تأخير المؤسسة بالكامل، ولن تستطيع تحقيق أي تطور أو الوصول إلى النجاح المطلوب.

ثالثاً. مفهوم المهنة:

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

رابعاً. تعريف المهنة : تعرف المهنة بأنها:

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

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

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

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

سادساً. المعايير التي تقوم عليها المهنة: هناك مجموعة من المعايير الواجب توفرها في المهنة وهي:

١. ثقافة عامة ومتخصصة ومهنية تشكل أساساً معرفياً وقاعدة عملية تشتمل على معلومات نظرية وتطبيقية.

٢. تكوين مهني يؤمن التفاعل المستمر قبل الخدمة وإثرائها مع المستجدات والتقنيات الجديدة ذات العلاقة.

٣. احترافي مهني منظم تصبح فيه المهنة حياة دائمة للعمل والنمو.

٤. أخلاقية مهنية تتضح فيها الواجبات والحقوق والأنماط السلوكية لأخلاقيات المهنة التي يلتزم بها جميع الممارسين للمهنة.

٥. التمتع بقدر من الاستقلالية لمن ينتمي للمهنة.

٦. توجه نحو خدمة المجتمع والترفع عن الاستغلال والكسب.

سابعاً. نشاط تدريبي : يدور حول بيان :

١. اهمية العمل.
٢. سلوكيات العمل.
٣. مفهوم المهنة.
٤. الفرق بين العمل والمهنة والحرفة.
٥. المعايير التي يجب ان تقوم عليها المهنة.

اخلاقيات المهنة
المحاضرة الثالثة
قسم تقنيات الصيدلة
رمز المقرر NTU201
المستوى الثاني
أ.م.يمان قيس

أنماط السلوك الغير أخلاقي في المهنة

الاهداف المحددة: سيكون الطالب بعد نهاية المحاضرة قادرا على أن:

1. يعرف السلوك الاداري الغير أخلاقي.
2. يعرف الفساد الاداري .
3. يبين أنواع الفساد الإداري.

أنماط السلوك الغير أخلاقي في المهنة :

من اجل رفع مستوى الحاجة لاخلاقيات المهنة ، لابد من تحديد أبرز أنماط السلوك الغير أخلاقي ، وقد عرف غوشه عام (1983) السلوك الاداري الغير أخلاقي بأنه يمثل " الانحراف المسلكي عن مفهوم النظام العام في الوظيفة ، إخلال الموظف بواجباته والسلوك الذي ينص عليه النظام والقواعد التنظيمية العامة ، مخالفة أوامر الرؤساء في حدود القانون ، الخروج عن مقتضى الواجب ، التقصير في تأدية الوظيفة ، الاخلال بالثقة المشروعة في هذه الوظيفة " (بن دريب،2016، ص129). ومن ابرز أنماط السلوك الغير أخلاقي في المهنة:

1. الفساد الاداري

اولاً. تعريف الفساد الإداري:

يعرف صندوق النقد الدولي الفساد الإداري بأنه " : استغلال السلطة لأغراض خاصة سواء في تجارة الوظيفة أو الابتزاز أو المحاباة أو إهدار المال العام أو التلاعب فيه، سوا أكان ذلك بطريقة مباشرة أو غير مباشرة " أما منظمة الشفافية الدولية فتعرف الفساد الإداري بأنه " : كل عمل يتضمن سوء استخدام للمنصب العام لتحقيق مصلحة خاصة" (بن دريب ، 2016 ، ص125).

ثانياً. أنواع الفساد الإداري: تم تقسيم الفساد الإداري الى مجاميع اربع وهي: (قسم الدراسات الاسلامية، 2015، ص102-103).

أ. الانحرافات التنظيمية : وهي تمثل المخالفات التي تصدر الفرد العامل أثناء تأديته لواجباته المهنية والتي تتعلق بشكل خاص بالعمل ومن ابرزها :

1. ضعف احترام العمل.
2. الامتناع عن أداء العمل المطلوب منه.
3. التراخي في اداء الواجبات.
4. ضعف الالتزام بتعليمات وتوجيهات صاحب العمل.
5. السلبية تجاه العمل.
6. عدم تحمل المسؤولية.
7. إفشاء أسرار العمل.

ب. الانحرافات السلوكية : وهي تمثل المخالفات الإدارية التي يرتكبها الموظف وتتعلق بمسلكه الشخصي وتصرفه، ومن أهمها:

- عدم المحافظة على كرامة الوظيفة : كاستعمال المخدرات أو التورط في جرائم أخلاقية.
- سوء استعمال السلطة : تقديم الخدمات الشخصية ، كتسهيل الأمور وتجاوز اعتبارات العدالة الموضوعية في منح أقارب أو معارف المسؤولين ما يطلب منهم.
- المحسوبية : يقصد بها شغل الوظائف العامة بأشخاص غير مؤهلين مما يؤثر على انخفاض كفاءة الإدارة في تقديم الخدمات وزيادة الإنتاج.
- الوساطة : يستعمل بعض الموظفين الوساطة شكلا من أشكال تبادل المصالح.

ج. الانحرافات المالية : هي الانحرافات التي تتصل بسير العمل المنوط بالموظف، وتتمثل بما يلي:

- مخالفة القواعد والأحكام المالية المنصوص عليها داخل المؤسسة.
- فرض المغارم : تعني استغلال الوظيفة للانتفاع من الأعمال الموكلة إليه في فرض الإتاوة على بعض الأشخاص، أو استخدام الموظفين في الأمور الشخصية في غير الأعمال الرسمية المخصصة لهم.
- الإسراف في استخدام المال العام : تبديد المال العام في الإنفاق على الأبنية والأثاث، والمبالغة في استخدام المقتنيات العامة في الأمور الشخصية، وإقامة الحفلات والدعايات ببذخ.

د. الانحرافات الجنائية : وتتمثل بالرشوة ، اختلاس المال العام، والتزوير.

هناك العديد من وسائل والوقاية والعلاج للفساد الاداري منها ما يأتي (الصقال،2010،ص13)
قسم الدراسات الاسلامية،2015، ص104) :

1. التأكيد على قيمة تعظيم الله سبحانه وتعالى ، واستحضار مراقبته بمدى الالتزام باخلاق ،
والتوعية بفضل هذه الاخلاق وعظيم أجرها ، كونها سعادة الفرد في الدنيا والاخرة.
2. تنمية وبناء الوعي العام لدى افراد المجتمع ضد ممارسات الفساد الإداري ، من خلال خطة
إعلامية وتنقيفية شاملة وهادفة وفي ضوء تشخيصات ميدانية لاسباب حالات الفساد.
3. إيجاد تشريعات قضائية ووضع الأنظمة واللوائح والاساليب الواضحة لمجال المراقبة والمحاسبة
، والمساءلة ، ونشر الشفافية والنزاهة ، مع تحديد العقوبات للمخالفين وتطبيقها بكل حزم
وعدل.

4. تفعيل دور هيئة النزاهة ومكافحة الفساد .

5. تفعيل وتقوية أدوار الأجهزة الرقابية.

سابعاً. نشاط تدريبي : حول بيان النقاط التالية:

1. مفهوم السلوك الاداري غير الأخلاقي.

2. أنواع الفساد الإداري.

الواجب : كتابة صفحة واحدة لانماط الفساد الاداري التالية في مجال التخصص العلمي ، لمناقشتها من قبل
الطلبة:

- افشاء اسرار العمل وما يتعلق به.
- الوساطة المذمومة.

2. الرشوة

الاهداف المحددة: سيكون الطالب بعد نهاية المحاضرة قادراً على أن:

1. يعرف مفهوم الرشوة.
2. يعدد انواع الرشوة.
3. يبين الفرق بين الهدية والرشوة.
4. يشرح الاسباب والدوافع التي تقف وراء الرشوة.

اولاً. مفهوم الرشوة:

تتشرك جميع تعريفات مفهوم الرشوة بمضمون واحد وهو (أن شخصاً يشغل منصباً معيناً ويتصرف بطواعيته للحصول على ثقة الآخرين من أجل تحقيق مكاسب معينة ليست بالضرورة أن تكون مكاسب مالية، فقد تأخذ أشكالاً متعددة كالهدايا والضيافة وتقديم مساعدات للمعارف والأصدقاء). وتعرفه منظمة الشفافية العالمية بانه : (تقديم، الوعد بـ ، إعطاء ، القبول بـ) بإقتناع أطراف أخرى للقيام بعمل غير شرعي وغير أخلاقي يستغل ثقة الآخرين لتكون على شكل نقود أو قروض أو هدايا أو رسم وضرائب). ومن الأمثلة على ذلك ، تقديم رشوة لمسؤول من أجل الحصول على عقد معين أو ترخيص لعمل (ربحي ، 2018 ، موقع الانترنت).

ثانياً. أنواع الرشوة:

ارتبط مفهوم الرشوة في بداياتها بمجال القضاء ، ثم امتدت لتشمل مجالات الحياة المختلفة ، وبالتالي فان انواع الرشوة تنوعت حسب كل مجال ومن ابرزها الرشوة في مجال (ربحي ، 2018 ، موقع الانترنت):

- الأعمال بين الموظفين والمدراء وموظفي المبيعات.
- القطاع الحكومي بين السياسيين وموظفي الحكومة.
- النظام القضائي والقانوني بين المحامين والقضاة.
- القطاع الطبي بين الصيادلة والأطباء لتسيير بيع الأدوية من خلال الوصفات الطبية المتكررة.
- القطاع الفني الموسيقي بين شركات إنتاج الفن ومؤسسات الإذاعة والتلفزيون.
- القطاع الرياضي بين حكام المباريات وأصحاب الأندية.

ثالثاً. الفرق بين الهدية والرشوة:

الهدية : هي ما يقدمه الأصدقاء والأهل من التحف والألطفاء، ويعد تبادل الهدايا من خصائص الثقافة البشرية ، وتشكّل أساس الاقتصاد لدى بعض السلطات ، ووفقاً للمنظور الديني فإن تقديم الهدايا تأخذ جوانب متعددة ، فقد تكون الهدية من باب العطاءات والمنح التي تنظم السلوكيات الاجتماعية.

أما الرشوة : هي ما يقدم من أجل إحقاق باطل، أو إبطال حق ما ، ولذلك من الضروري ترك الرشوة والبعد عنها ، وذلك لقول الرسول صلى الله عليه وسلم: (لَعَنَ اللهُ الرَّاشِيَ وَالْمُرْتَشِيَ فِي الْحُكْمِ)، و بالتالي يحرم أخذ الهدية إن كان هدفها الحصول على مقابل، وتقبل الهدية و لا حرج في أخذها إن كانت مقدمة عن طيب خاطر، وليس من ورائها غرض ولا مقصد. والأمر الذي يفرق بين الهدية والرشوة يكمن في كون النية من تقديم الهدية لا يؤثر على السلوك والأخلاقيات الرسمية للمتلقي(محمد، 2018، موقع الانترنت).

رابعاً. أسباب الرشوة : وتقف وراء الرشوة جملة من الاسباب والدوافع ومن ابرزها (نجيب ،2016،موقع الانترنت) :

- ضعف الشعور الديني لدى الراشي والمرتشي.
- انخفاض مستوى المعيشة.
- الجشع والأنانية وضعف الشعور الاجتماعي.

خامساً. نشاط تدريبي :

القيام بممارسات طلابية ، حول انواع الرشوة من خلال طريقة لعب الادوار.

3. الغش في العمل

الاهداف المحددة: سيكون الطالب بعد نهاية المحاضرة قادرا على أن:

1. يعرف مفهوم الغش.
2. يبين طبيعة الغش في العمل.
3. يعدد مظاهر الغش في أداء الوظيفة.

أولاً. مفهوم الغش: الغش نقيض النصح، وهو مأخوذ من الغشش وهو المشرب الكدير. فالشيء المغشوش هو المكدر الذي لا صفاء فيه ولا نقاء. و الغش ما يخلط من الرديء بالجيد(عماري، 2016، موقع الانترنت).

ثانياً. طبيعة الغش في العمل: هناك من العمال والموظفين من يغش في عمله ووظيفته ، فانه لا يتقي الله في وظيفته ، يراوغ ، يخادع ، يهمل ، يضيع ، يماطل ، يقصر ، لا يتقن العمل ، لا ينجزه في وقته ، يخون الأمانة ، يضيع حقوق العباد ، يختزل ساعات العمل ، بل قد يطلب من زملائه التوقيع له بالحضور وهو غائب... فيحصل على مقابل أو راتب يشوبه الكثير من الحرام ، يظن أنها شطارة وذكاء ، وما هو إلا خسران وهلاك (عماري ، 2016، موقع الانترنت).

ثانياً. مظاهر الغش في أداء الوظيفة(قسم الدراسات الاسلامية، 2015، ص107):

1. كتابة التقارير الطبية : حين يكتب الطبيب تقريراً طبيياً غير متفق مع الواقع.
2. المخططات الإنشائية أو الصناعية: حين يصدق المهندس على مخطط غير مستوف للشروط.
3. الإجازات العادية أو المرضية : حين يقدم الموظف شهادة طبية مزورة تثبت أنه مريض، وهو ليس كذلك.
4. استخراج شهادات مزورة : لأي جهة من الجهات، أو تزوير أوراق أو مستندات أو وثائق رسمية، أو الحصول على شهادات علمية غير حقيقية.
5. الغش في الاختبارات : فيحصل على شهادة لا يستحقها، وقد يتبوأ ا منصباً وهو ليس أهلاً له.

ثالثاً. نشاط تدريبي :

القيام بممارسات طلابية ، حول انواع الغش من خلال طريقة لعب الادوار .

المحاضرة الرابعة

حقوق المريض

قسم تقنيات الصيدلة

العام الدراسي 2023-2024

المستوى الثاني

رمز المقرر NTU201

أ.م.يمان قيس

حقوق المريض

الاهداف المحددة: سيكون الطالب بعد نهاية المحاضرة قادرا على أن :

- ١- يوضح مفهوم حقوق المريض.
 - ٢- يبين اهمية احترام حقوق المريض.
 - ٣- يعدد اهم حقوق المريض.
 - ٤- يشرح كيفية الحصول على الموافقة المسبقة.
-

مفهوم 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 الصحي الالتزام بها. ومن ابرز حقوق المريض هي (الدستور الاسلامي العالمي للاخلاقيات الطبية والصحية|منظمة الصحة العالمية، ص ٢-٥ ٢٠٠٥) (Ibrahim et al., 2017) (مبادئ الاخلاقيات الطبية في المؤسسات الصحية العراقية، ٢٠١٧):

١. 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 التاكيد 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 بالاضافة الى المرضى الاخرين واسرهم.

هي موافقة المريض المسبقة على اي 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 اي تدخل طبي (Mallardi, ٢٠٠٥). 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 لاي 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، ينبغي الحصول على الموافقة من الوصي الشرعي عليه. وفي ظروف استثنائية 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 باتقاذ 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 انتهاك 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.

٣- سرية معلومات المرضى Confidentiality:

تعني حق المريض في الحفاظ على سرية كافة المعلومات الخاصة بمرضه (نتائج تحاليل، اشعة ، وصفات طبية،الخ) ومرآحل علاجه. ولا يجب ان يطلع اي شخص على هذه المعلومات الا من يخوله المريض بالاطلاع على هذه المعلومات كذلك يجب المحافظة على سرية المعلومات الخاصة بالمريض من اسم و عمر و تاريخ ميلاد و محل و لآدة و عنوان سكن و مهنته.

٤- الحفاظ على خصوصية المريض Protection of patients privacy:

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

٥- حق الاطلاع على السجلات الطبية Rights to health records:

من حق المريض الحصول على تقرير طبي مفصل يبدأ من مراحل التشخيص و ينتهي 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 ارسال المعلومات الخاصة بالمرضى الى مؤسسات صحية اخرى لغرض مواصلة العلاج. إخطار المريض و الحصول على موافقته قبل تقديم أية معلومات عنه لأطراف أخرى مثل مؤسسات جمع البيانات أو شركات الأدوية هو امر ضروري علي الكادر الصحي القيام به.

٦- الرعاية الشاملة Complete Healthcare:

من حق المريض ان يقدم لة الكادر الطبي والصحي الرعاية الكاملة والشاملة وتاتي 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 مالم 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 التاخير في تقديم الرعاية والعلاج المناسب للمريض كما يجب ان يبلغ المريض او احد افراد في حالة حصول اي تاخير.

٧- 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 للأشخاص الذين تعرضوا للعنف من النساء والاطفال وابلغ الجهات المختصة اذا اقتضى الامر مع التشديد على تقديم الرعاية والعلاج الكامل ومراعاة الحالة النفسية لهؤلاء المرضى.

٨- التواصل الفعال بين الكادر الصحي والمريض Effective communication :

ان التواصل الفعال بين الكادر الصحي والمريض وذويه هو من الركائز الاساسية لنجاح العلاج حيث ان احد اسباب حدوث الاخطاء الطبية هو ضعف مهارات التواصل بين الكادر الطبي والصحي والمريض. يعتبر التواصل احد المكونات الاساسية للعمل مع المرضى حيث ان التواصل الجيد والفعال يساعد في معرفة ما يشعر ويفكر فيه الآخرون منما يساعد على فهمهم جيدا ويقرب بين الأشخاص. 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 الآخرين بها وانما يجب ان تكسب. يجب ان نحترم الآخرين كخطوة اولي 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 وعلية 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 الصحية 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, ٢٠١١).

نشاط تدريبي : يدور حول

طرق اخذ الموافقة المستنيرة من المريض.

أهمية الحفاظ على سرية معلومات المرضى.

دور التواصل الفعال مع المرضى في تقليل الاخطاء في العمل.

علاقة عضو الكادر الصحي مع المجتمع ومسؤوليته تجاه البيئة والسلامة العامة

الاهداف المحددة: سيكون الطالب بعد نهاية المحاضرة قادرا على أن :
يبين اهمية دور الكادر الصحي في المجتمع.
يعدد ابرز المجالات التي يمكن للكادر الصحي ان يؤدي من خلالها دور فعال في المجتمع.
يعرف مصطلح تعزيز الصحة.
يشرح دور الكادر الصحي في تعزيز الصحة لدى افراد المجتمع.

اهمية دور الكادر الصحي في المجتمع:

بالاضافة 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):

١- تعزيز الصحة:

يعرف مصطلح تعزيز الصحة (Health Promotion) انه الطريقة التي يتمكن الفرد من خلالها على زياد السيطرة على صحته مما 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 المضرّة بالصحة وذلك من خلال بيان العادات الصحية السليمة وشرح مضار بعض العادات السيئة كالتدخين وتناول الكحول وغيرها (Kabasakal et al, 2017).

٢- المساهمة في منع انتشار الامراض السارية والابوئة:

للکادر الصحي 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.

٣- المساهمة في رفع مستوى الخدمات الصحية المقدمة للمجتمع:

للكادر الصحي 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.

٤- 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 انية ومستقبلية على صحة الفرد والمجتمع. للكادر الصحي 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.

٥- دور الكادر الصحي في التنمية الصحية المستدامة:

ان الصحة هي من العوامل المهمة في تحقيق التنمية المستدامة حيث لا يمكن 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. وللکادر 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، ٢٠٠١).

نشاط تدريبي : يدور حول

أهمية تعزيز الصحة لدى افراد المجتمع.
دور الكادر الصحي في الحفاظ على البيئة.
دور الكادر الصحي في التنمية الصحية المستدامة.

المحاضرة الخامسة
العلاقات المهنية: علاقة عضو الكادر الصحي
مع زملائه في المؤسسة الصحية

الاهداف المحددة: سيكون الطالب بعد نهاية المحاضرة
قادرا على أن :

- ١/ يبين اهمية العلاقات المهنية.
- ٢/ يعدد اهم ركائز العلاقات المهنية السليمة.

اهمية العلاقة بين المهنات 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 لمنظمة الصحة العالمية، ٢٠٠٥، ص ٢-٦):

١ . 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.

٢ . 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.

٣ . 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.

٤ . الحرص على نقل المهارات والخبرات لزملائه المتدربين او اللذين يعملون تحت اشرافه، مع التاكيد على بذل قصارى جهده وعدم البخل في اعطاء المعلومة.

٥ . عدم التمييز بين الزملاء على اساس الجنس او الدين او العرق.

٦ . عدم التكبر على الزملاء حتى ولو كانوا اقل من ناحية المستوى الدراسي او

الاجتماعي.

٧ . ابلاغ المسؤول المباشر عن اي 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.

٨ . أن يكون مستعدا لطلب المشورة المهنية من زملائه اذا واجهته معضلة او مشكلة

مهنية على ان يكون زميله من المتمكنين في مجال عمله.

٩ . ان يراعي الضوابط الادبية والدينية عند التعامل مع الزملاء.

نشاط تدريبي : يدور حول

١- كيفية تنبيه الزملاء عند حدوث خطأ طبي.

٢- دور العلاقات المهنية السليمة بين الزملاء في تطوير العمل.

أخلاقيات التعليم والتعلم على المرضى

الاهداف المحددة: سيكون الطالب بعد نهاية المحاضرة قادرا على أن :

١. يوضح المبادئ الرئيسية لأخلاقيات التعلم على المرضى.
٢. يبين كيفية مراعاة الموازنة بين عملية التدريب وتوفير الرعاية والعلاج اللازم للمرضى.
٣. يشرح السبل التي تحفظ كرامة المتدرب امام المرضى.

أخلاقيات التعليم والتعلم على المرضى:

ان التعليم العملي السريري المعتمد على المرضى هو من الركائز الأساسية التي تعتمد عليها الكليات والمعاهد والمؤسسات الصحية حيث يكون الهدف هو تدريب الطلاب والكوادر الطبية والصحية. من الجدير بالذكر ان التعليم الصحي الحديث اخذ ينحى منحى 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 التدريب على ادوات محاكاة او دمي طبية. هناك مجموعة من التعليمات والاخلاقيات التي يجب على كل من الكادر التدريبي والمتدربين/ طلاب وجهات التدريب الالتزام والتحلي بها ، وتاتي في مقدمتها عدم جواز احداث الضرر بالمريض من مبدأ لا ضرر ولا ضرار التي هي نص حديث نبوي شريف.

أخلاقيات التعليم والتعلم على المرضى:

بالإضافة 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 بأخبار 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 التأكيد على عدم مناقشة أسرار المريض امام المتدربين. ومن الضروري عدم التهاون في كشف عورات المرضى امام المتدربين الا في حالات الضرورة القصوى. يجب انتهاء 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 واتقانه المهام الموكلة اليه (Ziv et al., 2006).

الاحلاقيات والبحث الطبي

• اهمية البحوث الطبية:

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 اثراء وتطوير المعرفة الطبية. وكذلك يجب ان يكون البحث مصمم بعناية كبيرة وان لا يتنافى مع مبادئ الشريعة واخلقيات المهنة. ومن الضروري الحصول على الموافقات الخاصة باجراء البحث من الجهات المختصة قبل البدء باجراء البحث.

الاحلاقيات والبحث الطبي

• أتفاقية 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 تماشيا مع آخر المستجدات الطبية وكان اخرها في عام 2013 ، تتضمن هذه الاتفاقية اثنان وثلاثون بندا ينظم عملية اجراء البحوث الطبية الحيوية. وتؤكد هذه اتفاقية اولا 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) .

الاحلاقيات والبحث الطبي

لكل دولة قوانين و اخلاقيات تنظم عملية اجراء البحوث الطبية وقد اصدرت وزارة الصحة العراقية متمثلة في المركز الوطني للتدريب والتنمية البشرية مدونة ل اخلاقيات اجراء البحوث الصحية في العراق حيث كان الهدف من هذه المدونة هو " ضمان تنفيذ البحوث الصحية في مؤسسات وزارة الصحة ا جمهورية العراق بصورة اخلاقية 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 والاخلاقية". صيغت هذه المدونة ليتم تنفيذها بالتوازي مع اخلاقيات الممارسة الطبية ومتطلبات اإجازة العمل في الحقل الصحي بالإضافة الى باقي القوانين والقرارات والتعليمات والأوامر النافذة التي تحكم وتنظم تقديم الخدمة الصحية في العراق (مدونة اخلاقيات البحوثا وزارة الصحة العراقية ,2018, ص10-16).

الاحلاقيات والبحث الطبي

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.

الاحلاقيات والبحث الطبي

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

- 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.

- شددت المدونة ايضا على الالتزام بأخلاقيات الممارسات الطبية والقوانين والتعليمات والتوصيات النافذة التي تحكم وتنظم ممارسة وتقديم الخدمة الصحية والطبية في العراق.

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

- 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.

الاحلاقيات والبحث الطبي

- **تامين سرية المعلومات وضمان خصوصية المشارك هو امر ضروري لادامة الثقة بين الباحث والمشاركين في البحث.**
- **لقد نصت ايضا المدونة على ضرورة حصول الباحث على الموافقة المسبقة والمستتيرة 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 المستتيرة بالاضافة الى ذكرها في مشروع البحث المقدم الى اللجان المختصة بالبحوث في المؤسسات المعنية.
- **تجنب احداث الضرر للمشاركين في البحوث، كما يجب ابلاغ المشاركين باي خطورة متوقعة من الاشتراك في البحث.**
- **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.**
- **على الباحث ان يكون امينا خلال عرض نتائج البحث بالاضافة الى توخي الدقة والموضوعية والشمولية .**

الاحلاقيات والبحث الطبى

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

الاحلاقيات والبحث الطبى

• الممارسات اللااخلاقية فى كتابة البحوث الطبية:

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

الاحلاقيات والبحث الطبي

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.

الاحلاقيات والبحث الطبي

وقد حددت اللجنة العالمية لمحري المجالات 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).

اخلاقيات المهنة
المحاضرة السادسة
قسم تقنيات الصيدلة
رمز المقرر NTU201
المستوى الثاني
أ.م.يمان قيس

القيم واخلاقيات المهنة

الاهداف المحددة: سيكون الطالب بعد نهاية المحاضرة قادرا على أن:

1. يوضح خلق الأمانة في العمل .
2. يشرح اهمية خلق الصدق في العمل.
3. يبين طبيعة النصح في العمل.
4. يعدد جوانب العدل في اداء الوظيفة.
5. يوضح طبيعة حسن التعامل في العمل.
6. يفسر ضعف الإلتقان في العمل.

القيم ذات الصلة باخلاقيات المهنة: نبين في اناه بعض القيم ذات العلاقة باخلاقيات المهنة ، والبعض الاخر يتم مناقشته من خلال النشاط التدريبي الخاص بالمحاضرة الحالية.

اولاً. الأمانة في العمل:

الامانة من الاخلاق الثابتة والمستقرة في الذات السوية ، تدفع الانسان على المحافظة على ما استؤمته الاخرين عليه ، وهي واحدة من أجمل وأنبل الخصال وأشرف الفضائل وأعز المآثر التي يتحلى بها الإنسان. و بها يحرز المرء الثقة والاعجاب وينال النجاح والفوز. قال الله سبحانه وتعالى { إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا } (سورة النساء ، الاية 58).

والامانة خلق اصيل يحسن بالانسان ان يتحلى به في عمله المهني الموكل اليه، والأمانة تعني أن يقوم الفرد بالأعمال الموكلة إليه بمسؤولية وعلى أحسن وجه ، وبمعنى آخر هو أن يتقن العمل الموكل إليه بكل إخلاص . كما تدل على سمو المجتمع وتماسك بنيانه وبها تشيع بين أفرادها الطمأنينة . وتتشكل مظاهر الامانة في ثلاثة عناصر هي:

1. عفة الامين عما ليس له بحق.
2. تأدية ما يجب عليه من حق لغيره.
3. اهتمام الامين بحفظ ما استؤمن عليه.

ثانياً. الصدق في العمل :

الصدق هو مطابقة القول والفعل للحقيقة أو الواقع ، وهو اشرف الفضائل النفسية والمزاي الخفية ، لخصائصه الجليلة ، وآثاره الهامة في حياة الفرد والمجتمع . قال رسولنا الكريم(ص) " إن الصدق يهدي الى البر، وإن البر يهدي الى الجنة" و " زينة الحديث الصدق".

ويعد الصدق من ضرورات المجتمع وحاجاته الملحة فهو نظام عقد المجتمع السعيد ، ورمز خلقه الرفيع ، ودليل استقامة افراده ونبيلهم ، والباعث القوي على طيب السمعة وحسن الثناء والتقدير، وكسب الثقة والائتمان من الناس. والصدق خلق رفيع يحمل الانسان على ان يكون صادقاً خلال عمله في تعامله مع جميع الاطراف.

ثالثاً.النصح في العمل :

يمثل النصح في العمل خلق نبيل يحسن بصاحب المهنة ان يتحلى به في عمله ، أن تكون النصيحة بروح الأخوة والمودة ، لا تعنيف فيها ولا تشديد ، أن تكون في السر ، فلا يجهر بها أمام الناس إلا للمصلحة الراجحة ، وقد قال الله سبحانه وتعالى : { ادْعُ إِلَى سَبِيلِ رَبِّكَ بِالْحُكْمَةِ وَالْمَوْعِظَةِ الْحَسَنَةِ وَجَادِلْهُمْ بِالَّتِي هِيَ أَحْسَنُ } (سورة النحل،الاية 125).

رابعاً. العدل في العمل :

العدل هو إعطاء كل ذي حق حقه دون نقصا، قال الله سبحانه و تعالى{ إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ } (سورة النحل ، آية:90). والعدل مناعة نفسية تردع صاحبها عن الظلم وتحفز على اداء الحقوق والواجبات. للعدل في أداء الوظيفة أربعة جوانب، هي:

1. العدل في تعامل الرئيس مع مرؤسيه: ويقصد به العدل في التقويم ، تفويض السلطة ، وتوزيع الحوافز، اي ان يعطي كل ذي حق حقه ، والعدل والمساواة في الجزاء من أهم بواعث الأمن ، الشعور بالرضا ، الراحة النفسية ، والكرامة الانسانية.
2. العدل في تعامل الموظفين مع رئيسهم : ألا يبالغ الموظفون في وصف سلبيات رؤسائهم ،وغيبتهم ، او تحميل أفعالهم وأقوالهم فوق ما تحتمل ، وتفسيرها وفق أهوائهم ، وان يكونوا منصفين في الموازنة بين الجوانب الايجابية والسلبية.
3. العدل بين الموظفين بعضهم البعض : ان يحسن بعضهم ببعض الظن ، ولا يحمل كلامهم إلا المحمل الحسن ، ولا ينحاز لأحد العاملين ضد الآخر ..
4. العدل الموظف مع المستفيدين : ان يتسم سلوك الموظف بالعدل بين جميع عملائه على حد سواء، بحيث يعطي لكل ذي حق حقه ، فلا يميز أحد المراجعين على الآخر، لتجنب المحسوبية ، ولا يجوز ان يقدم أقرباءه أو أصدقاءه على المراجعين لا في العطاء و لا في الدور.

خامساً. حسن التعامل : التعامل مع الآخرين يجب ان يكون بالتسهيل والتيسير، فيجب على صاحب المهنة ان يتحلى بالسماحة في عمله وعلاقاته مع زملائه ، ومن مظاهر حسن التعامل (طلاقة الوجه ، استقبال الناس بابتسامة ، المبادرة بالسلام والتحية ، حسن الادب ، طيب الصحبة ، والتغاضي عن الهفوات والزلات).

سادساً. إتقان العمل : يقصد بالإتقان هو الأداء المتكامل لشخص محترف في أي مجال عملي. إن الإتقان والجودة في الأداء المهني من الأمور التي حثَّ عليها الإسلام واحتفى بها، وهو سبيل للفوز بحب الله تعالى. ففي الحديث الشريف: " **إنَّ الله يُحب إذا عمل أحدكم عملاً أن يُتقنه**". ومن أهم أسباب ضعف **الإتقان** (ضعف تعظيم الله ومراقبته، عدم النظر إلى قيمة العمل وأهميته ، جهل العامل بمتطلبات العمل ومستلزماته ، فلا يتمكن من أدائه على الوجه المطلوب ، إسناد العمل لغير أهله) (العيسي ، 2010، ص81-82)، (جاسم ، 2013، ص21-23) (قسم الدراسات الاسلامية، 2015، ص44).

اخلاقيات ممارسة المهن الطبية

خصائص وواجبات عضو الكادر الصحي

الاهداف المحددة: سيكون الطالب بعد نهاية المحاضرة قادرا على أن :

1. يوضح الصفات التي يجب ان يتحلى بها عضو الكادر الصحي.
2. يعدد واجبات عضو الكادر الصحي تجاه مهنته.
3. يبين واجبات الكادر الصحي تجاه المريض.
4. يذكر واجبات الكادر الصحي تجاه المجتمع.

خصائص وصفات عضو الكادر الصحي:

للكادر الصحي عدد من الصفات التي يجب التحلي بها تأتي في مقدمتها الكفاءة بالاضافة الى المعرفة والتي تأتي عادة من خلال الدراسة الاكاديمية. ومن المهم ايضا ان يلتزم الكادر الصحي 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 الصحي من انتقال الامراض. بالاضافة الى ذلك فان ارتداء الزي الخاص بالمهنة يساهم في اعطاء الهوية المهنية للعاملين في القطاع الصحي. كذلك فان عضو الكادر الصحي 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 الصحي التحلي بها. كذلك يجب على عضو الكادر الصحي 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 الصحي (Rowe, 2015).

واجبات الكادر الصحي: للكادر الصحي 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 الصحي 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 مزاوله 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 التاكيد من ان ذلك الشخص مؤهل لذلك.
6. ان يقوم بالابلاغ عن اي شأن يثير الريبة او خروقات تخص العمل.
7. تحديث كافة السجلات الخاصة بالمهام المسؤول عنها.
8. الالتزام بالسياسات والاجراءات الخاصة بالمؤسسة التي يعمل بها.
9. ان يكون صادقا عند اصدار اي شهادات صحية او اجازات مرضية.
10. الامتناع عن اي ممارسات تتنافى مع حقوق الانسان او مبادئ الاديان السماوية.
11. تجنب السعي الى الشهرة على حساب اخلاقيات المهنة.

ب. واجبات الكادر الصحي تجاه المريض:

1. أحترام 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 الصحي 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.

نشاط تدريبي : يدور حول:

- 1-الصفات الاخرى التي يمكن ان يتحلى بها عضو الكادر الصحي.
- 2-تجنب السعي الى الشهرة على حساب اخلاقيات المهنة.
- 3- طرق نشر الوعي الصحي بالمجتمع.