



مرئوسی اشرفی ۱۴۰۱۱۱۷

اخلاق فردی یا سازمانی

مرتضی اشرفی ۱۴۰۱/۱۱/۱۷

دکتر مرتضی اشرفی

رادیولوژیست و کارشناس ارشد حقوق

مرکز آموزشی درمانی حضرت فاطمه (س)

دانشگاه علوم پزشکی ایران



Can it be ethical for a young girl to be treated with hormones so she will remain below normal height and weight, to have her uterus removed and to have surgery on her breasts so they will not develop? Such treatment, applied to a profoundly intellectually disabled girl known only as Ashley born at 1997.



مرضى الشرفى ١٧

Ashley's parents explain that her treatment is not for their convenience but to improve her quality of life. If she remains small and light, they will be able to continue to move her around frequently and take her along when they go out with their other two children. The hysterectomy will spare her the discomfort of menstrual cramps, and the surgery to prevent the development of breasts, which tend to be large in her family, will make her more comfortable whether lying down or strapped across the chest in her wheelchair.

Q: In this case, selling the Uterus of Ashley for transplantation(if considered as a practical medical procedure) in order to use the cash to improve her life could be considered ethical?

Is improving the quality of life a good justification for what was done to Ashley?

مورد کاوی ۱

با درد شدید شکمی وارد بیمارستان شده اید.

نگهبان که حقوق این ماه خود را به موقع دریافت نکرده ، می گوید اینجا فقط رزیدنت داریم و با کشمکش بسیار اجازه ورود بیمار را به بخش اورژانس می دهد.

مسئول پذیرش که کارمند آزمایشگاه بوده و اخیرا به دلیل واگذاری آزمایشگاه ، در پذیرش مشغول کار شده نمی تواند مراحل پذیرش را انجام دهد و پس از دو ساعت بالاخره پذیرش ، معاینه و بستری می شوید.

از طول مدت احتمالی بستری شدن ، روند درمان و هزینه احتمالی بی خبر هستید و کسی پاسخگو نیست.

مشخصه این بیمارستان چیست؟

بسمه تعالی

شماره:

ص ۹۷/

تاریخ:

۱۳۹۷/۰۶/۱۳

پوسته:

ندارد

دانشگاه علوم پزشکی

مدیر محترم گروه‌ها

با سلام و احترام:

بر اساس مصوبه کمیته بهبود کیفیت مورخ ۹۷/۰۶/۱۳، در راستای برنامه ریزی در خصوص افزایش درآمد بیمارستان، از این پس پزشکان محترمی که مدیریت تعداد بیماران بستری و همچنین تعداد اعمال جراحی انجام شده برای ایشان در مرکز بیشتر باشد، یک ماه زودتر از سایر پزشکان گروه، کارانه دریافت می‌کنند، خواهشمند است مراتب جهت استحضار به سایر همکاران اعلام گردد.

بسمه تعالی

شماره:

ص ۹۷/

تاریخ:

۱۳۹۷/۰۶/۱۵

پوسته:

دارد

دانشگاه علوم پزشکی

مدیر محترم گروه

با سلام و احترام:

به اطلاع می‌رساند پیرو برنامه ریزی در جهت ارتقاء خدمت رسانی و نیز افزایش درآمد بیمارستان، شاخص بستری به ویزیت در مرداد ماه بررسی گردیده و به پیوست ارسال می‌گردد. خواهشمند است ترتیبی اتخاذ فرمایید که شاخص مذکور طی ماههای آتی افزایش یابد، ضمناً مراتب به سایر همکاران محترم در گروه اطلاع داده شود.

اگر در بیمارستان به طور اتفاقی این ضایعه را در
بازوی همراه بیمار دیدید چه کار خواهید کرد؟



اخلاق حرفه اي/اخلاق سازمانی

▶ اخلاق حرفه اي/ دیدگاه سنتی - بیمار مشتري نیست که بخواهیم از وجود او سود به دست آوریم

قَالَ الْحُسَيْنُ بْنُ عَلِيٍّ (ع) : «اعْلَمُوا أَنَّ حَوَائِجَ النَّاسِ إِلَيْكُمْ مِنْ نِعَمِ اللَّهِ عَلَيْكُمْ فَلَا تَمْلُوا النَّعَمَ فَتَتَحَوَّلَ إِلَى غَيْرِكُمْ» *

بدانید نیازهای مردم به سوي شما از نعمت های خداوند بر شماست. بنابراین، این نعمت ها را از خود دور نسازید؛ که اگر چنین کنید، این نعمت (مراجعه مردم به سوي شما از شما گرفته می شود) و به دیگران داده می شود.

زیان می کند مرد تفسیر دان که علم و ادب می فروشد به نان (سعدی)

▶ اخلاق سازمانی دیدگاه نوین - بیمار مشتري است.

عملکرد امروز بیمارستان ، بازار فرداست.

به کمک اخلاق حرفه اي عملکرد امروز سازمان را بهبود می بخشیم تا بازار فرداي سازمان را تضمین کنیم و برتري راهبردي ایجاد نماییم.

مسئولیت اخلاقی برای انجام کار و مراقبت از بیمار و انجام دادن حرفه به شیوه ای صادقانه، شایسته و مناسب

Ethical responsibility to conduct business and patient care and practice in an honest, decent and proper manner**

* بحار الانوار – ج ۷۵- ص ۱۲۷

**Ethics in clinical practice, Ahronheim et al., 2nd ed., p.14



از دیدگاه اخلاق حرفه ای- اخلاق فردی- اخلاق کاربردی و سازمانی
شاید وظیفه ما متفاوت باشد.

➤ وضوح ضایعه (بیماری) و اطمینان از صحت تشخیص- آیا تخصص و مهارت لازم
برای تشخیص را دارید تا اظهار نظر کنید؟

➤ فوریت یا اهمیت رسیدگی – چاقی در مقابل دست سیانوزه، ضایعه پوستی در مقابل
تصادم ترافیکی

➤ آیا فرد علاقه ای به شنیدن تشخیص شما- هرچند رایگان - دارد؟

➤ آیا اظهار نظر شما بدون درخواست فرد- نقض حریم خصوصی دیگران نیست؟

➤ آیا با تشخیص خود به همراه بیمار «انگ» و استیگما نزده ایم؟

➤ یک پزشک منطقی و محتاط- با تخصص، تجربه و مهارت و امکانات شما – در آن
موقعیت چه اقدامی می کرد؟

➤ سازمان از شما چه انتظاری دارد؟ شیوه نامه سازمان در این گونه موارد چیست؟

از راهنمای مراقبت زایمان سازمان بهداشت جهانی

Labor care guide-LCG

Table 3. Guidance for completing Section 2 of the LCG

	Step 1: Assess	Step 2: Record	Step 3: Check threshold	Step 4: Plan
Companion	Does the woman have a companion of her choice present and providing support at the time of assessment?	Y = Yes N = No D = Woman declines	Alert: N = No	<ul style="list-style-type: none">■ If you recorded "No", offer to find a companion of the woman's choice.■ If you recorded "Yes" or "Declines", continue to assess her preference during the progress of labour and childbirth.
Pain relief	Has the woman received any form of pain relief?	Y = Yes N = No D = Woman declines to receive pain relief	Alert: N = No	<ul style="list-style-type: none">■ If you recorded "No", offer pain relief according to the woman's preferences, availability of pain relief and provider's experience.■ You can offer an epidural at the lowest effective concentration of local anaesthetic to avoid complications, or opioids such as fentanyl, diamorphine and pethidine. Relaxation techniques such as those using muscle relaxation, breathing, music, mindfulness and manual techniques can also be used, based on the woman's preferences.

Section 2: Supportive care

Respectful maternity care (RMC) is a fundamental human right of pregnant women and is a core component of the WHO intrapartum care recommendations.

Section 2 of the Labour care Guide, Supportive Care, aims to encourage the consistent practice of RMC, through the continuous provision and monitoring of **supportive care**.

The supportive care section includes labour **companionship**, access to pharmacological and non-pharmacological **pain relief**, ensuring women are offered **oral fluid**, and techniques to improve women's comfort (such as encouraging women to be **mobile** during labour).

		Time														
		Hours														
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3
		ACTIVE FIRST STAGE												SECOND STAGE		
SUPPORTIVE CARE	Companion	N														
	Pain relief	N														
	Oral fluid	N														
	Posture	SP														

The Pfizer Trovan (Trovafoxacin) study*

- Pfizer had administered the drug in 1996, as part of an illegal clinical trial **without authorization from the Nigerian government or consent from the children's parents.**

• استفاده از داروي تروان برروي کودکان اهل نيجريه ،بدون مجوز اخلاقي و بدون
تاييديه براي استفاده برروي کودکان- مرگ يازده کودک و آسيب ديدن دهها کودک
ديگر



<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC1471980/> ►

The Pfizer Trovan (Trovafoxacin) study

- ▶ Pfizer undertook an “illegal trial of an unregistered drug” when the company enrolled nearly 100 Nigerian children with meningitis in a trial testing its antibiotic trovafloxacin (Trovan) against ceftriaxone during a 1996 meningitis epidemic.
- ▶ Pfizer did not inform families that trovafloxacin was an experimental treatment and that it failed to obtain informed consent.
- ▶ Pfizer purposely used low-dosed the control drug” and did not tell families that free, approved treatment was available at the same hospital from Médecins Sans Frontières.
- ▶ A whistleblower lawsuit filed by Juan Walterspiel, a former associate medical director of Pfizer’s central research division, who had responsibility for international protocol development. Dr Walterspiel claimed that Pfizer fired him after he warned the company—before and after the study was conducted—that the study methods employed by Pfizer in the Nigerian trial were “improper and unsafe.”

The Pfizer Trovan (Trovafloraxacine)study

- ▶ Trovan was never approved for use by American children, and while the Food and Drug Administration (FDA) approved it for adults in 1998, the FDA later restricted its use after reports of liver failure in patients. The European Union banned the drug in 1999 and has been recommended only for emergency use in the US.
- ▶ The most serious error was the falsification and backdating of an ethics approval leader by the lead investigator of the trial, Dr. Abdulhamid Isa Dutse. Dr. Dutse is now the chief medical officer of Aminu Kano Teaching Hospital.
- ▶ Pfizer capitalized on the poor, illiterate and desperate situation of the people.
- ▶ Pfizer left the town after conducting the study despite the fact that the epidemic was still ongoing.
- ▶ An illegal trial of an “unregistered drug” and “a clear case of exploitation of the ignorant

The Pfizer Trovan (Trovafloroxacine) study

MONDAY, MARCH 21, 2011

Pfizer: Bioethics Sponsor and Felon

Pfizer may be a three-time felon, and yes, it may have recently paid the largest criminal fine in American history. But that doesn't mean that ethicists should be ashamed to take Pfizer money. That's why we're all waiting to see who will be awarded the new \$100,000 **Pfizer Fellowships in Bioethics**. Pfizer encourages its Bioethics Fellows to explore the ethical issues that arise in the everyday practice of medicine, such as conflict of interest. (This is not a joke.) The winners will be announced on April 15.

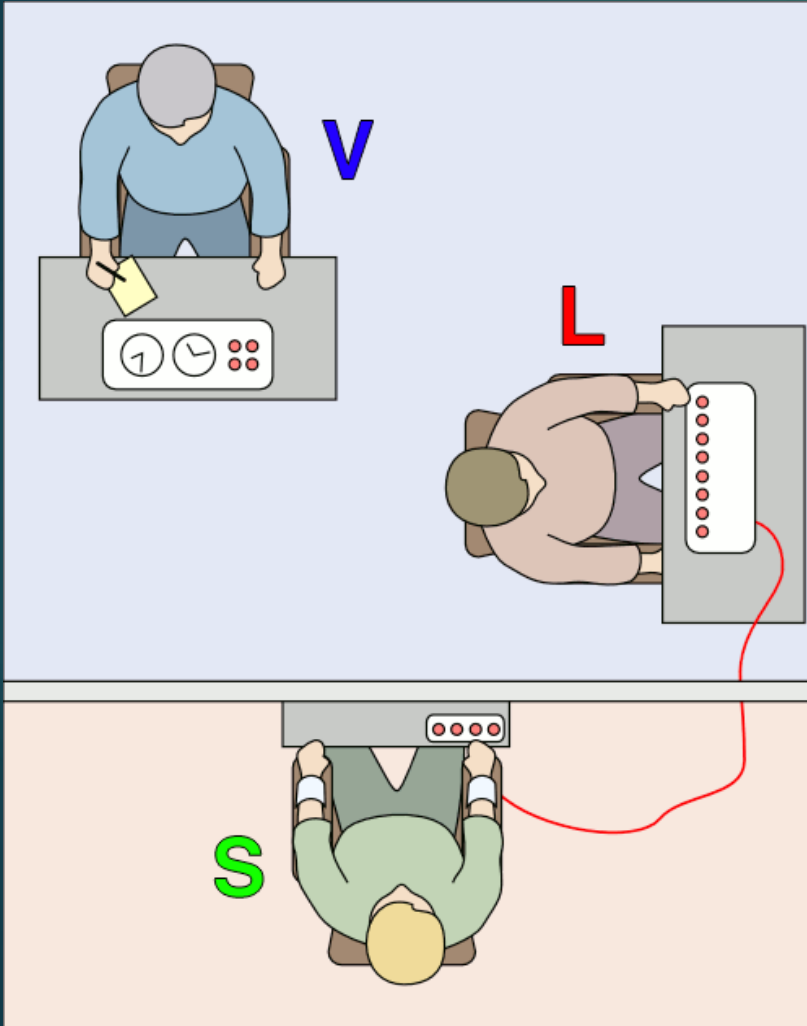


▶ الناس علی دین ملوکهم--- مردم از رفتار و کردار رهبران و مسئولان تبعیت می‌کنند
▶ واقعاً «النَّاسُ عَلَى دِينِ مُلُوكِهِمْ». ملوک در این جا به معنی پادشاهان نیست که بگوییم
ما پادشاه نداریم؛ نه، ملوک شماها هستید؛ النَّاسُ عَلَى دِينِ مَا هَا.

<https://farsi.khamenei.ir/newspart-print?id=3304&nt=2&year=1384&tid=1152>

▶ النَّاسُ بِأُمْرَائِهِمْ أَشْبَهُ مِنْهُمْ بِآبَائِهِمْ؛ (امام علی علیه السلام)
مردم، به دولت‌مردان خود شبیه‌ترند تا به پدرانشان.
«تحف العقول، ص ۲۰۸»

اگر مدیر سازمان غیر اخلاقی بود ، آیا کارمندان هم غیر اخلاقی می شوند؟
آیا اجرای دستور غیر اخلاقی مافوق امری جهان شمول است؟



Stanley Milgram (August 15, 1933 – December 20, 1984)
Milgram's obedience to authority experiment 1963



سامانه هاي اداره كننده رفتارهاي اجتماعي انسان

▶ آداب و رسوم- عرف- و عاشروهن بالمعروف- نساء ۱۹

- رفتار با همسر تابع عرف است
- لزوم رنگ کردن ریش برای تمایز از سایرین در صدر اسلام که بعداً ملغی شد
- معروف هر امری است که مردم آن را بشناسند، انکار نکنند و با آن ناآشنا نباشند. (مرحوم علامه طباطبائی)
- شایسته- نیکو - طبق عرف
- عرف امروز در ادارات- بازار- رانندگی و....

▶ اخلاق

▶ قانون

اخلاق فضیلت Virtue Ethics

اخلاق فضیلت / اخلاق افلاطونی - ارسطویی / به فضایی مثل
احتیاط prudence که حکمت عملی practical wisdom نیز نامیده
می شود

اعتدال یا خود کنترلی Temperance

شجاعت Courage

عدالت Justice

و به سایر فضایل : دوستی و وفاداری - عفت - و ... که در آموزه
های اخلاقی ایرانی- اسلامی بسیار بر آن تاکید شده است، اشاره می کند-
به حسن خلق توان کرد صید اهل نظر و...- از کوزه همان برون تراود
که در اوست و...- پرتو نیکان نگیرد هر که بنیانش بد است و...

تاکید بر فاعل کار اخلاقی

وظیفه گرایی (ایمانوئل کانت ۱۷۲۴-۱۸۰۴ م.)

Deontological A., Rule(Duty) based A.,- ►

- قانون عام (universal principle) - به گونه ای رفتار کن که دستور العمل تو تا سر حد قانون کلی اعتبار یابد.

- قانون طلایی (Golden rule) - طوری رفتار کن که دوست داری با تو آن گونه رفتار شود.

- قانون غایت ها (principle of Ends) - رفتارت طوری باشد که انسان غایت باشد نه وسیله (این اصل مقدمه ای بر تدوین اعلامیه جهانی حقوق بشر به شمار می رود).

- آیا اجاره رحم برای باردار شدن دیگران اخلاقاً مجاز است؟

- آیا می توان عضوی از بدن را فروخت؟

Consequentialist (out come based, teleological) A.

► اخلاق خود گرا (Ethical egoism)

هر وقت به نفعم باشد دروغ می گویم

► اخلاق دیگر گرا (Ethical altruism)

► اخلاق فایده گرا (Utilitarianism)

تامین بیشترین سود برای بیشترین افراد

۱- فایده گرایی قاعده گرا (Rule U.) قواعدی برای تعیین سودمندی لازم است، عملی اخلاقی است که با قانونی که عموماً نتیجه خوب دارد، سازگار باشد.

۲- فایده گرایی عمل گرا (Act U.) که کاملاً وابسته به سیاق است.

(Fully context dependent)

David Ross-The ethics of prima facie duties

اخلاق راس: اخلاق و وظایف در نظر اول عام هستند ولی وظیفه اخلاقی واقعی (Actual) انسان را در راه رسیدن به داوری اخلاقی موجه، هدایت می کند.

۱- وفاداری – وفا به عهد (Fidelity)

۲- سپاسگزاری - (Gratitude)

۳- جبران (Reparation)

۴- سودمندی – نیکو کاری (Beneficence)

۵- بهبود خود (Self improvement)

۶- عدالت (Justice)

۷- نازیانمندی (Non maleficence)

در باب درخواست بهمرگی (Euthanasia) از دید راس چه باید کرد؟

Beauchamp and Childress

The four principles of medical ethics

autonomy, non-maleficence,
beneficence and justice



**Privacy and Confidentiality/
Informed Consent**

Paternalism

**Doctor knows more thus makes the
decision**

تحلیل اخلاق در سطح خرد Micro level of ethics analysis *

► اخلاق به کنش کنشگران، همچنین ارزش ها، قوانین و هنجارهای تشکیل دهنده این فعل و انفعالات توجه دارد.

► Ethics is interested in the actors' actions, their impact on them, as well as the values, rules and norms that constitute these interactions.

*Organizational Ethics in Health Settings
Claudia Borges Paraizo (<https://orcid.org/0000-0002-0089-3692>)
Luc Bégin (<https://orcid.org/0000-0001-8339-7637>)

تحليل اخلاق در سطح خرد Micro level of ethics analysis *

➤ اصل اول صدمه نزنيد -

Primum non nocere و **First**, do no harm

➤ حرفه مندي

➤ اصول چهار گانه اخلاق حرفه اي

➤ رازپوشي

➤ تعارض منافع

➤ حقيقت گويي

➤

اخلاق به موضوعات مهم اجتماعی، مانند مجاز بودن و مشروعیت برخی از اعمال و شیوه های خاص در سازمان های اجتماعی، توزیع عادلانه منابع، حقوق و آزادی ها، رفتار با اقشار آسیب پذیر، سرنوشت حیوانات و هر آنچه شایسته ملاحظات اخلاقی است، توجه می کند.

- Ethics is concerned with important social issues, such as the legitimacy of certain practices and modes of social organization, fair distribution of resources, rights and freedoms, treatment of vulnerable people, fate of animals and all that is worthy of moral consideration.

تحليل اخلاقي در سطح كلان

macro-level of analysis

- ▶ ملاحظات اخلاقي مرتبط با سلامت عمومي ، به ويژه عدالت در مورد توزيع مراقبت هاي بهداشتي، رفتار عادلانه با طبقات گوناگون اقتصادي اجتماعي، تحقيقات زيست پزشي و و به طور كلي، تصميم گيري و سياست گذاري كلان و بحث هاي اجتماعي در مورد سلامت و دسترسي جامعه به مراقبت هاي سلامت در تحليل اخلاقي در سطح كلان مورد بررسي قرار مي گيرد.
- ▶ هزينه خريد واكسن براي يك ميليون نفر در مقابل هزينه پيوند كبد براي نجات يك نفر – كاشت حلزون گوش و....

Medium or intermediate level of Ethics analysis

تحليل اخلاقي در سطح متوسط يا بينابيني

مشكلات در سطح نهاد ها يا سازمان ها كه با پاسخ هاي سطح خرد يا سطح كلان نمي توان مشكلات آن ها را بر طرف نمود.

نقش كميته اخلاق باليني بيمارستان (سازمان) در سياست گذاري، تدوين شيوه نامه براي اصلاح ساختار، آموزش و ارائه مشاوره در رفع مشكلاتي كه نه در حيطه خرد و نه در حيطه كلان مي گنجند نمونه اي از تحليل اخلاقي در سطح متوسط است.

- ▶ institutions and organizations where there are problems that cannot be satisfied by answers from the “macro” or “micro” points of view

Medium or intermediate level of Ethics analysis

تحليل اخلاقي در سطح متوسط يا بينابيني

مرکزى اخلاقى ۱۴۰۱/۱۱/۱۷

تعارض منافع که ممکن است مربوط به مدیران بیمارستان مرتبط باشد، مانند قراردادهای سازمان یا نحوه کسب درآمد برای اداره سازمان، مسائل مربوط به محیط سازمانی، که بر تصمیم گیری اخلاقی کارکنان و وضعیت روانی آنها تاثیر می گذارد.

تعارض منافع در بین اعضای کمیته اخلاق-

► Administrators , ethicists ,legal advisors , patient representatives, doctors , nurses ,...

در سال ۱۹۹۵ م. کمیسیون اعتبار بخشی سازمان های بهداشتی درمانی آمریکا مولفه های اخلاق سازمانی را به استاندارد های مورد نیاز برای اعتبار بخش افزود.

▶ بیمارستان ها ملزم شدند تا آیین نامه ای رفتار (Code of conduct) تدوین کنند که به مسائل مربوط به بیمارستان می پردازد مانند نحوه پذیرش بیمار ، تبلیغات، صورتحساب بیمار، روابط بیمارستان با کارکنان و سایر ارائه دهندگان مراقبت های بهداشتی، مانند موسسات آموزشی و پژوهشی ، ؛ محرمانه بودن اطلاعات؛ وفاداری اداری و وفاداری به مأموریت سازمان؛ ممنوعیت استفاده از اموال مؤسسه برای منفعت شخصی یا اشخاص ثالث؛ ممنوعیت پذیرش یا ارائه هر نوع هدایا یا مزایا؛ بیان تمام منافع ثانویه اعضا و اعضای خانواده آنها (همسر و فرزندان) که ممکن است با مأموریت سازمان در تضاد باشد را و... شامل شود.

رویکرد ها و تعاریف

از دیدگاه اخلاق سازمانی

► اخلاق (Ethics)، **رفتار ارتباطی** درون و برون فردی، اختیاری و آزادانه، به نفع دیگری و مبتنی بر رعایت حقوق دیگران با قید و بند نهادن بر خواسته های خویش است.

► انقلاب کپرنیکی در اخلاق (من حق دارم و تو وظیفه داری/تو حق داری و من وظیفه دارم)

- افعال انجام شدنی موضوع فعل اخلاقی اند و افعالی که فعلا انجام شدنی نیستند، به طور تئوریک قابل بحث هستند مانند پیوند سر انسان

چند سؤال

- چرا اخلاق لازم است ؟
- چگونه اخلاق محقق شود ؟
- چرا اخلاق پزشکی را اخلاق پزشکان تلقی می کنند؟
- اخلاق سازمانی چیست؟
- چرا مدیران به اخلاق سازمانی اقبال ندارند؟
- نقش اخلاق در موفقیت سازمان چیست؟

راهنمای عمومی اخلاق حرفه‌ای شاغلین حِرَف پزشکی و وابسته‌ی سازمان نظام پزشکی
جمهوری اسلامی ایران»

مصوب هجدهم مردادماه ۱۳۹۷، شورای عالی سازمان نظام پزشکی

▶ ماده ۱۱۰: توجه شاغلان حِرَف پزشکی و وابسته، به اخلاق سازمانی،
خصوصاً در جایگاه رهبری سازمان‌ها و مؤسسات بهداشتی و درمانی،
به‌منظور برنامه‌ریزی و اجرای اقداماتی که زمینه را برای رفتار حرفه
ای فراهم می‌آورد، ضروری است.

سازمان چیست؟

- مجموعه‌ای که به سوی اهدافی مشخص در حرکت است و دارای ساختار اجتماعی رسمی است. این اهداف به طور انفرادی به سختی قابل دستیابی اند.
- سازمان هدف محور است و اهداف مشخص دارد.
- اهداف توسط مدیران وضع می‌شوند .
- اهداف به عنوان مقصدی مشترک که همه رفتارها باید در جهت آن تنظیم شود مورد استفاده قرار می‌گیرد.
- Mission , Vision, Values.

اخلاق بر تر از قانون است

- گستره اخلاق بیش از قانون است
- معیارهای اخلاقی، زمینه ساز قوانین هستند- یعنی اخلاق روح قانون است هرچند ممکن است قانون غیر اخلاقی باشد
- قانون محتاج اخلاق است
- قانون حامی اخلاق است
- قانون- برخلاف اخلاق- ضمانت اجرایی دارد (Sanction)
- قانون تنها حداقل‌های اخلاقی را لحاظ می‌کند.
- قانون در بسیاری از مسائل خاموش است.
- قانون و اخلاق ممکن است با یکدیگر تعارض داشته باشند.
- (دستگیری مجرم که لازمه آن عبور از چراغ قرمز است)

برای اخلاقی شدن سازمان چه باید کرد؟

▶ بهتر است از پایین به بالا برویم- یعنی با استخدام کارکنان اخلاق مدار- سازمان را اخلاقی کنیم

▶ باید متولی سازمان اخلاق مدار باشد تا سازمان اخلاقی شود. اخلاق Authoritative

▶ اجرای دستور مافوق- اگر دستور اخلاقی بود، اخلاقی عمل می کنم

سوال اخلاقی: چه کاري درست است تا انجام شود؟
آيا گفتن حقيقت کاري صحيح است؟

سوال قانونی: چه کاري بايد انجام شود؟ حق نداری دروغ
بگویی

سؤال پزشکی: چه کار می توان کرد؟ اولویت منافع بیمار
سوال مهارت‌های برقراری ارتباطی: چه طور باید گفت؟

تلقی اخلاقی کارکنان از سازمان*

- (۱) **گاو شیرده** / ارتزاق شرعی یا غیر شرعی - بدون تخریب
- (۲) **خرس** / ارتزاق با تخریب - مسئولیت گریزی سازمان - راننده آمبولانس که به عملکرد درجه روغن - بی توجه است
- (۳) **گرگ وحشی** / محیط کاری پر از ترس و اضطراب / کارمند بازرسی بانک - پرهیز از قبول مسئولیت و مشارکت نکردن - ... وقتی سازمان پیش بینی پذیر نیست از مدیران و مسئولیت ها باید فاصله گرفت. دانشگاهی که ظرف یکسال چندین بار معاونین و مدیران را برکنار می کند...
- (۴) **خانواده/خانه دوم** - این تلقی موجب همسوئی منافع شخصی با منافع سازمانی ، دغدغه رشد و توسعه سازمان و توجه به حقوق همه اعضای سازمان می شود.

وفاداری سازمانی به عنوان ارزش اخلاقی

- ▶ بهره‌وری- کارمند بهره‌ور با قطع برق شادی نمی‌کند که دیگر کار انجام نمی‌شود ولی حقوق می‌گیرد و کارگریز و کم‌کار نیست- بلکه سعی می‌کند مشکل را حل کند. برآستی در دورکاری‌های کرونایی و همچنین دور کاری به دلیل آلودگی هوا ، چند درصد کارمندان از کاهش حضور در ادارات و کم کاری- ابراز ناراحتی کردند؟
- ▶ ترجیح منافع سازمان بر منافع شخصی- وفاداری نسبت به سازمان زمانی که بنابر اقتضا- می‌توان ساعاتی از برنامه تفریحی با خانواده را- به سازمان اختصاص داد.
- ▶ خودشناسی لحظه‌ای- حساسیت فرد نسبت به موفقیت شغلی خود
- ▶ ذکر خیر از سازمان و دلخوری از بدگوئی‌ها و انتقادات مخرب از سازمان
- ▶ حساسیت نسبت به کامیابی سازمان- شادی در کامیابی‌های سازمان و احساس غم در شکست‌ها

وظایف اخلاقی سازمان در قبال کارکنان*

۱. ارتقاء سطح دانش، مهارت، توانائی و نگرش کارکنان

۲. تامین امنیت شغلي

۳. ایجاد فرصت ارتقاء شغلي

۴. تامین رفاه، امنیت بهداشتی و سلامت روانی

۵. تامین حقوق عادلانه و مکفی

۶. رعایت حداقل سن کار

۷. مواجهه عادلانه و اجتناب از هرگونه تبعیض

۸. استفاده بهینه از همکاران

۹. تقویت خود انگیزتگی

۱۰. نقدپذیری و مشارکت طلبی

* اخلاق سازمانی. دکتر احد فرامرز قراملکی ۱۳۸۸- ص ۲۸۹

وظایف اخلاقی سازمان در قبال کارکنان

- ۱۱- تناسب مسئولیت با اختیارات و امکانات
- ۱۲- تسهیل ارتباطات سازمانی
- ۱۳- حمایت مادی و معنوی از کارکنان
- ۱۴- احترام و اعتماد
- ۱۵- مواجهه صادقانه و صریح با کارکنان
- ۱۶- حفظ حریم شخصی، رازداری و امانت نگری
- ۱۷- تامین مدیران لایق و منصف
- ۱۸- حمایت از آزادی های فردی
- ۱۹- حمایت از تشکلهای صنفی
- ۲۰- جبران خسارت و غرامت ناشی از کار
- ۲۱- قانون پذیری و پایبندی به مقوله نامه های بین المللی کار

رفتار غیر اخلاقی یا سازمان غیر اخلاقی؟

مرئضی اشرفی ۱۴۰۱/۱۱/۱۷

- در يك مسافرت هوايي، به علت نقص فني خلبان فرود اضطراري و خطرناكي انجام مي دهد. شما و ساير مسافران مضطرب و هراسان هستيد. مي بينيد خلبان ها و مهمانداران به طرف در مي دوند و خود قبل از همه مسافران از هواپيما خارج مي شوند. چه ذهنيتي نسبت به خدمه پرواز پيدا مي كنيد؟

رفتار غیر اخلاقی یا سازمان غیر اخلاقی؟

۱۴۰۱/۱۱/۱۷
مرئضی اشرفی

- در حالیکه در خیابان قدم می زنید صدای شلیک گلوله ای را می شنوید. به طرف صدا برمی گردید دو نفر سارق مسلح را که از یک طلا فروشی خارج شدند می بینید.
- اتفاقاً در همان نزدیکی یک ماشین گشت نیروی انتظامی توقف کرده است. از آنها می خواهید سارقین را تعقیب کنند. آن ها به شما می گویند: "شیفت ما تمام شده و به ۱۱۰ زنگ بزن."
- آیا عملکرد ایشان را می پسندید؟*

رفتار غیر اخلاقی یا سازمان غیر اخلاقی؟

• بعلت اینکه فردي به ناحق از شما شکایتی کرده به دادگاه مراجعه می کنید. علي رغم دلائل محکمی که در بی گناهی خود آورده اید، قاضی به ناحق رای به محکومیت شما می دهد. بعد از مدتی درمی یابید که قاضی با شاکی در یک تجارت بزرگ شریک است و چون نمی خواسته با رای منصفانه، شراکتش با شاکی به هم بخورد، رأی به محکومیت شما داده است.

• چه برداشتی نسبت به عملکرد قاضی خواهید داشت؟*

* از درسنامه اخلاق پزشکی دانشگاه علوم پزشکی تهران

رفتار غیر اخلاقی یا سازمان غیر اخلاقی؟

۱۴۰۱/۱۱/۱۷
مرکز مشاوره

- در یک بررسی عمومی متوجه می شوید که تست HIV شما مثبت است. در همین حال که بسیار نگران هستید، دچار شکم حاد می شوید و به بیمارستان مراجعه می کنید.
- جراحان به آپاندیسیت شک دارند ولی به خاطر تست مثبت شما؛ هیچ یک حاضر نیستند شما را جراحی کنند.
- مقصر کیست؟*

* از درسنامه اخلاق پزشکی دانشگاه علوم پزشکی تهران

چند مورد واقعی

- ▶ به دلیل مشکلات مالی، بخش قلب بیمارستان، بوفه خود را به (شرکت زنجیره ای فست فود واگذار) می کند
- ▶ بیمار مهاجر نیازمند «Bypass» است ولی پوشش بیمه ندارد
- ▶ چند ماه حق بیمه کارمند رد نشده است.
- ▶ بخشنامه رئیس بیمارستان مبنی بر لزوم افزایش تعداد جراحی
- ▶ تغییر شرکت ارائه دهنده سیستم PACS (بایگانی و ارسال تصاویر رادیولوژی) بیمارستان به شرکتی با نرخ ارزان ولی بی کیفیت
- ▶ پس از جراحی متوجه می شوید که در آن روز اصلاً جراح شما در بیمارستان حضور نیافته است!

دزدی برای نجات جان همسر

بانوئی به علت ابتلاء به سرطان در خطر مرگ است.

دارویی وجود دارد که پزشکان فکر می‌کنند ممکن است او را از مرگ نجات دهد. این دارو شکلی از رادیوم است که یک داروساز به تازگی کشف کرده است. ساختن دارو گران تمام شده است اما داروساز قیمت آن را برای فروش ۱۰ برابر قیمت تمام شده برای خودش تعیین کرده است. او ۲۰۰ دلار برای ساخت دارو هزینه کرده و آن را ۲۰۰۰ دلار می‌فروشد. همسر زن بیمار، به هر کسی رو می‌اندازد که پول قرض کند اما تنها می‌تواند ۱۰۰۰ دلار جمع کند که فقط نصف هزینه‌ی دارو است. او به داروساز می‌گوید که همسرش در حال مرگ است و از او می‌خواهد که دارو را ارزان‌تر به او بفروشد که او بتواند آن را بخرد اما داروساز می‌گوید: «نه، من این دارو را کشف کرده‌ام و قصد دارم از آن پول در بیاورم» بنابراین همسر زن بیمار ناراحت می‌شود و یک شب شیشه داروخانه را می‌شکند و دارو را برای همسرش می‌دزد. آیا او باید این کار را می‌کرد؟

در حین بررسی پرونده بیمار بستری در بیمارستان
آموزشی - درمانی ، وی نسبت به بررسی پرونده
توسط دانشجویان پزشکی اعتراض می کند. چه باید
کرد؟

- بیماری که خودکشی کرده به بخش اورژانس آورده شده و با وجود هشیاری کامل و سلامت روانی، به درمان رضایت نمی دهد، چه باید کرد؟ آیا اکتفا به ماده قانونی که در موارد اورژانس لزومی به اخذ رضایت نیست، کافی است و آیا می توان بیمار اورژانسی را، باوجود عدم رضایت آشکار، با قوه قهریه، درمان نمود؟
- با بیماری که طبق وصیت معتبر، اعلام کرده است "در صورت از هوش رفتن من را احیاء نکنید" چه باید کرد؟
- بانوی مسن که با افت فشارخون به درمانگاه آورده شده ولی اجازه رگ گیری نمی دهد و در معرض خطر مرگ است. چه کار باید کرد؟

دیدگاه هایی در باب اخلاق- رهیافت سنتی- مدیریت منابع انسانی- کارمند اخلاقی

اخلاق فضیلت : تکیه بر شجاعت - دوستی و وفاداری - عدالت - عفت - و ... که در آموزه های اخلاقی ایرانی- اسلامی بسیار بر آن تاکید شده است- به حسن خلق توان کرد صید اهل نظر و...- از کوزه همان برون تراود که در اوست و...- پرتو نیکان بگیرد هر که بنیانش بد است و...
تاکید بر فاعل کار اخلاقی

اخلاق کانتی - وظیفه گرایی - کار درست را باید انجام داد هر چند نتیجه مطلوب ندهد - راست بگو هر چند افلاک در هم بریزند اصل غایت-

اخلاق نتیجه گرا- فایده گرایی: خوبی و بدی یک کار را می توان بر اساس میزان لذت و رنج حاصل از آن کار تشخیص داد

- فایده گرایی قاعده محور
- فایده گرایی عمل محور- توجه به سیاق و موضوع
- اصل گرایی - اتونومی سودمندی نازیانمندی عدالت

تمرین
و ممارست

عادت

تربیت

ملکه نفسانی



«کاری که به آسانی و بدون
مقاومت و سنجش صادر می‌شود

ملاک رفتار اخلاقی چیست؟

- رعایت امر و نهی الهی - رضایت الهی
- خوب بودن عمل
- سود رساندن به دیگران
- وظیفه شناسی ما
- رعایت آزادی دیگران
- به فرمان عقل
- مصالح عالی اجتماع - چه کسی آن را تشخیص می دهد؟
- هنجارهای جامعه - (دروغ گویی مدیران و... نحوه رانندگی - زیر میزی گرفتن)
- قانون - سقط جنین - ازدواج مجدد در سنین پیری با وجود داشتن همسر

اخلاق به مفهوم سنتی

- ▶ قابلیت ارزیابی و سنجش افعال از نظر اخلاقی با غیر اخلاقی بودن را نداریم
- ▶ ملکه ، علت صدور فعل اخلاقی است یعنی رفتار پایدار ، معلول و اثر ملکه است و مبانی و علل دیگر مغفول مانده اند.
- ▶ تعریف اخلاق به ملکه چند موضعی بودن اخلاق را نمایان نمی کند

دیدگاه هایی در باب اخلاق - رهیافت نوین- سازمان اخلاقی

سبک رفتار ارادی و ارتباطی پایدار درون شخصی و برون شخصی مبتنی بر رعایت (rights oriented-ethics) حقوق طرف ارتباط

مرکز اخلاقی ۱۴۰۱

مسئولیت پذیری در مقابل حقوق افراد - فضایل اخلاقی و ارزش ها حاصل مسئولیت های اخلاقی اند.

مدیریت استراتژیک و توجه به نحو سیستمی نگر و کل گرایانه به اخلاق سازمان

انقلاب کپرنیکی اخلاق - تو حق داری من وظیفه دارم - بانک ها - پلیس ۱۱۰

مسئولیت پذیری سازمان در قبال حقوق محیط درون و بیرون

اخلاق نوین



اخلاق رفتاری ارتباطی است
(با قصد و مقصد)

اخلاق رفتاری ارتباطی است

➤ اخلاق رفتار تعاملی و با خصوصیات بیرونی است

➤ ارزیابی رفتار مقدور است

➤ رفتار الف با ب از جهت ج

➤ محیط در این فرآیند موثر است

➤ حداقلی است

➤ ملاک برای ارزیابی ، حقوق است

رفتار ارتباطی پایدار

من با خالق ← اخلاق عبودیت

من با خودم ← درون شخصی-حق
چشم و زبان و...

من با دیگر انسان ها ← بین شخصی

من با سایر امور ← برون شخصی

سازمانی اخلاقی

۰۱۱۱۱۸
نصی اشرفی

- حقوق همه عناصر محیط درونی و بیرونی خود را می شناسد
- به نحو نظام مند و پیش بینی پذیری بر رعایت آن حقوق پای بند است

هر سازمان حداقل چهار رکن دارد:

اهداف و استراتژی

- هدف از تاسیس دانشگاه علوم پزشکی ایران چیست؟ سقوط هواپیما-آتش سوزی مسجد ارک

▶ **وظیفه سازمانی- کسب درآمد- آموزش- پژوهش- درمان - عاملی برای ترویج شهرت - عاملی برای**

ارتباطات منفعت طلبانه - فرصتی برای ارائه خدمات مطلوب و حداکثر سود رسانی

اگر توانستیم کمکش می کنیم - اگر پول داشت کمکش می کنیم (VIP) - هرکاری شد برای او می کنیم
- هرکاری خواست برایش می کنیم

حداکثر تلاشمان را برای حداکثر سودرسانی به بیمار به کار می بندیم

ساختار

نیروی انسانی

فرایندها

رویکرد عقلایی به سازمان

- مجموعه‌ای که به سوی اهدافی مشخص در حرکت است و دارای ساختار اجتماعی رسمی شده‌ای می‌باشد.
- سازمان‌ها هدف محور هستند
- اهداف مشخصی دارند
- اهداف توسط مدیران وضع می‌شوند
- اهداف به عنوان مقصدی مشترک که همه رفتارها باید در جهت آن تنظیم شود مورد استفاده قرار می‌گیرد
- سازمان دارای ساختار اجتماعی رسمی است

رفتار یکسان و بدون تبعیض Uniform Treatment

- ▶ One example of organizational ethics is the uniform treatment of all employees.
- ▶ should treat all employees with the same respect, regardless of their race, religion, cultures or lifestyles.
- ▶ Everyone should also have equal chances for promotions. One way to promote uniform treatment in organizations is through sensitivity training.
- ▶ Avoiding favoring one employee over others. This practice may also lead to lawsuits from disgruntled employees.

▶ رفتار یکنواخت با کارمندان بدون توجه به نژاد، مذهب فرهنگ و سبک زندگی و ترجیح ندادن کارمندان بدون دلیل قانونی

▶ فراهم کردن فرصت برابر برای پیشرفت و آموزش که از بسیاری از نا رضایتمندی ها می کاهد

▶ فراهم کردن فرصت اعتراض یا شکایت برای کارمندان

تعهد نسبت به جامعه Social Responsibility

- ▶ Organization has have an obligation to protect the community. For example, the supervisor of laboratory needs to communicate certain diseases to Health ministry

▶ حفظ سلامت جامعه

▶ توجه به منافع جامعه

▶ توجه به منافع کارکنان

تعارض منافع سازمانی Conflicts of Interest



- ▶ Employees need our guidance on how their jobs could create a conflict of interest. For example, if your duty fulfills contract with a financial agency, you could be subject to certain legal requirements for yourself and your staff. If you examine the different types of business relationships that your business has, you can make a list of potential conflicts of interest. You can ensure your code of ethics and training materials cover these scenarios.

▶ آموزش موارد تعارض منافع برای کسانی که در معرض آن هستند. -روسا و مدیران و....

▶ آیا رزیدنت می داند که گرفتن هدیه از شرکت تجهیزات پزشکی غیر اخلاقی است

▶ آیا استاد آموخته است که ارجاع بیمار برای سایر خدمات باید بر اساس بهترین سود برای بیمار صورت گیرد؟

▶ آیا کارپرداز می داند که نباید پورسانت بگیرد؟
واقعا در بدو استخدام و در طول دوران خدمت این نکته را به او گوشزد کرده ایم؟

▶ آیا قوانین و مقررات را می داند؟

▶ کارپردازی که پس از بیست سال خدمت در نقلیه یک شبه کارپرداز شده است!

▶ Necro buissiness

چه سازمانی اخلاقی است؟ Predictability

- سازمان اخلاقی در یک جمله سازمانی **پیش بینی پذیر** است و مردم به سازمان های پیش بینی پذیر اعتماد می کنند - تمایز اساسی حیوان وحشی با اهلی در پیش بینی پذیری آن حیوان است
- انسان ها به کسانی اعتماد می کنند که بتوانند رفتار آنها را پیش بینی کنند و آغاز مدنیت، پیش بینی پذیر بودن انسان ها در تعاملات اجتماعی بوده است

پیش بینی ناپذیری

- مدیری که هر لحظه تصمیم خود را عوض می کند، در قبال یک عمل زمانی تشویق و زمانی دیگر برای همان عمل توبیخ می کند
- استادی که نمی داند چرا ارتقاء نمی یابد، یا مزایای تمام وقتی خود را چه زمانی دریافت خواهد نمود و...
- کارمندی که بی دلیل از محل کارش جابجا می شود
- مدرسی که نمی داند چه زمانی حق التدریس او را می پردازند
- بیماری که نمی داند شرایط بستری شدن چگونه است، چه زمانی عمل و ترخیص خواهد شد و....

پیش بینی ناپذیری

- موجب بلاتکلیفی محیط، اضطراب و تشویش محیط، سلب اعتماد به سازمان، زمینه ساز فساد اداری-مالی و رشد گروه های غیر رسمی می شود

عوامل افزایش پیش بینی پذیری سازمان

- ثبات در سازمان- تغییرات سازمان باید قابل پیش بینی باشند – پرستاری که می داند پس از چند سال خدمت و با آموزش های لازم، رییس بخش می شود
- بکارگیری مدیران حرفه ای
- بکارگیری منابع انسانی شایسته- هر یز شک و پرستار و کارمند و... سرمایه سازمان نیست. فرد شایسته سرمایه سازمان است.
- استفاده از فن آوری ها
- تامین منابع مالی
- قانونمندی

سازمان اخلاقی و فضای اخلاقی (Space)

به مجموعه ای از ارزشها (Values) هنجارها (Norms) باورها (Beliefs) و اقداماتی اشاره دارد که حاکم بر اقدامات، انتخابها و تصمیمات سازمان است که فضای اطمینان و دوری از عدم اطمینان را فراهم می کند.

- فرهنگ، ارزشها و اخلاقیات سازمان به قدری قوی هستند که با تجدید ساختار و جابجایی افراد کلیدی دستخوش تغییرات کلیدی و سریع نمی شوند.*

*اخلاق کاربردی- دکتر احد فرامرز قراملکی- ۱۳۸۹

سازمانی اخلاقی است که:

حقوق همه عناصر محیط درونی و بیرونی خود را می شناسد

و

به نحو نظام مند و پیش بینی پذیری بر آنها پای بند است

اخلاق حرفه‌ای

مرکز مشاوره



چونکه صد آمد نود هم پیش ماست

دیدگاه هایی در باب اخلاق- رهیافت سنتی- مدیریت منابع انسانی- کارمند اخلاقی

اخلاق فضیلت : شجاعت - دوستی و وفاداری - عدالت - عفت - و ... که در آموزه های اخلاقی ایرانی- اسلامی بسیار بر آن تاکید شده است- به حسن خلق توان کرد صید اهل نظر و...- از کوزه همان برون تراود که در اوست و...- پرتو نیکان نگیرد هر که بنیانش بد است و...

اخلاق کانتی - وظیفه گرایی - کار درست را باید انجام داد هر چند نتیجه مطلوب ندهد - راست بگو هر چند افلاک در هم بریزند
اصل غایت: انسان کرامت دارد و نباید وسیله شود بلکه خود، هدف است- قانون عام :
طوری عمل کن که رفتار تو همواره بتواند به عنوان قانون عام تلقی شود

اخلاق نتیجه گرا- فایده گرایی: خوبی و بدی یک کار را می توان بر اساس میزان لذت و رنج حاصل از آن کار تشخیص داد- دروغ نمی گویم چون مردم به من بی اعتماد می شوم و زیان می بینم
• فایده گرایی قاعده محور اگر به زیان بیماران بود به او راست نگو- / فایده گرایی عمل محور- اگر به زیان این بیمار بود به او راست نگو

• اصل گرایی - اتونومی ، سودمندی ، نازیانمندی ، عدالت

• اخلاق سازمانی- دیدگاه نوین- سازمانی اخلاقی است که موجب می شود کارکنان اخلاقی عمل کنند- به عبارتی دیگر - در آن سازمان فرد اگر بخواهد هم نمی تواند غیر اخلاقی عمل کند.

پزشکی که باشد به تن درد مند زیبیمار، چون باز دارد گزند (فردوسی)



متشکرم