

## بسمه تعالی

مبحث علمی "ضرورت ورود مباحث اخلاق علوم پزشکی و رفتار حرفه‌ای در دانشکده‌ها در حوزه مدیران، کارکنان و دانشجویان"

توسط جناب آقای دکتر علی شه‌ریاری عضو هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان (۱۳۹۸/۲/۱۱)

جناب آقای دکتر شه‌ریاری عضو محترم هیأت علمی دانشکده پرستاری مامائی و عضو محترم شورای اخلاق دانشگاه: ایشان ضمن تبریک

بزرگداشت روز استاد، بحث علمی "ضرورت ورود مباحث اخلاق علوم پزشکی و رفتار حرفه‌ای در دانشکده‌ها در حوزه مدیران، کارکنان و دانشجویان" را با عنوان "کاربست اخلاق در سازمان اخلاقی" به قرار زیر مطرح نمودند:

با توجه به این که شورای عالی اخلاق در سطح وزارت و دانشگاه تشکیل شده است، هر کدام از اعضای شورا مکلفیم راهکارهای مناسب را انتخاب کنیم تا با بها دادن به اخلاق حرفه‌ای در سازمان خود (دانشکده، معاونت دانشگاهی، بیمارستان، مراکز بهداشت و ...) بتوانیم اخلاق را نهادینه و عملیاتی نمائیم.

بزرگی می گوید: "جهان نیاز به انسان بهتر بودن را دارد تا جای بهتری برای زندگی فراهم گردد." خیلی از اهداف و تئوری‌های مطرح در همین جمله خلاصه شده است. یعنی خود را و جهان هستی را نیز باید بهتر بشناسیم. در این راستا یک سری مفاهیم و تعاریف را باید برای خود مشخص نمائیم تا هم وضعیت ما در جهان هستی و هم نقش ما در آن به عنوان عضو جامعه مشخص تر شود.

در هر سازمانی رهبری و مدیریت نقش اساسی دارد. با توجه به نقش رهبر و مدیر که در شکوفایی رفتارهای اخلاقی در سازمان بی‌بدیل می‌باشد و چون نقش شورای اخلاق دانشگاه، نقش رهبری و ستادی است بیشتر به بحث مدیریت می‌پردازیم. Brown در سال ۲۰۰۵م تعریفی از رهبری را ارائه می‌دهد: "رهبری مبتنی بر رفتار هنجاری مناسب با استفاده از اعمال شخصی و روابط بین فردی و توسعه این رفتارها در سازمان از طریق روابط و رفتار مناسب با تقویت کارکنان و تصمیم‌گیری" می‌باشد. منظور از رفتار هنجاری مدیر این است که مدیر از نظر شخصیتی و خصوصیات اخلاقی باید دارای فضایی باشد تا بتواند به عنوان الگو بر کارکنان خود اثرگذار باشد. مدیر باید بین رفتار اخلاقی و غیر اخلاقی تمایز قائل شود و رفتارهای اخلاقی را تشویق و در مورد رفتارهای غیر اخلاقی، تصمیم‌گیری و برخورد مناسب داشته باشد.

مقاله‌ای تحت عنوان "تحلیل رابطه فرهنگ سازمانی و رفتار اخلاقی کارکنان دانشگاه کاشان" نشان می‌دهد که برای تسری یافتن رفتارهای اخلاقی در سازمان، جو مناسب باید وجود داشته باشد و اگر شاهد رفتارهای نامناسب در سازمان هستیم جو سازمانی حاکم بر آن نامناسب است. فرهنگ (جو) سازمانی بر رفتار اخلاقی، عملکرد سازمانی، انگیزش شغلی و خلاقیت و نوآوری و تعهد افراد شاغل در آن سازمان تأثیر می‌گذارد. فرهنگ مردم‌گرایی، فرهنگ گروه‌گرایی و فرهنگ نتیجه‌گرایی یک سری آیتم‌هایی دارد که کارکنان دانشگاه کاشان براساس این آیتم‌ها، میانگین نمره‌ی کمتر از معمول را به خود اختصاص داده‌اند و این نتیجه برای ما نیز می‌تواند هشداردهنده باشد.

در مقاله دیگری تحت عنوان "بررسی رابطه بین ابعاد جو سازمانی و رفتار اخلاقی در بین کارکنان دانشگاه اصفهان و علوم پزشکی اصفهان" که در سال ۱۳۸۸ انجام شده است نتایج حاصل از آنالیز ۲۰۰۰ پرسشنامه‌ای که توسط کارکنان این دو دانشگاه تکمیل شده است، گویای این است که جو اخلاقی سازمان، مناسب نبوده است. مستندات وجود دارد که رفتار افراد در سازمان تابع جو سازمان است که جو سازمان نیز تابع مدیریت و رهبری سازمان می باشد. با توجه به حساسیتی که در دانشگاه و وزارت در مورد اخلاق و رفتار حرفه‌ای وجود دارد، شرایط لازم برای کار وجود دارد ولی شاید نیاز است به محورهای توسعه اخلاق بهتر و بیشتر توجه کنیم.

از نظر علمی برای توسعه اخلاق ۴ محور وجود دارد:

۱. ارتقاء دانش اخلاقی: (برای چه کسی، چگونه و از چه طریقی؟) در حقیقت از این طریق حساسیت‌سازی را انجام می‌دهیم که این مراحل در طی چند ماه گذشته بخوبی در این شورا به آن پرداخته شده است.
۲. افزایش حساسیت اخلاقی و ارتقاء نگرش افراد
۳. ارتقاء شایستگی عملکردی: اگر راهکارهای ارتقاء دانش و نگرش درست انتخاب گردد، می‌توان انتظار داشت تا به مرحله شایستگی عملکردی و رفتارهای مناسب اخلاقی برسیم.
۴. تعیین شاخص‌های ارزشیابی اخلاقی: می‌توانیم رفتارهای اخلاقی افراد را با تعیین شاخص‌هایی بسنجیم. برای گرفتن فیدبک، ابزارهایی را که داریم همه غیر بومی است و نیاز است که هم‌متی شود که این ابزارها بومی گردد. این مسئله می‌تواند یکی از اولویت‌های پژوهشی دانشگاه باشد.

مسئله فعلی وزارت در حوزه درمان در بیمارستان‌ها این است که "چگونه می‌توان بیمارستان‌ها را اعتبارسنجی اخلاقی کرد؟" به این منظور نیاز به تعیین شاخص‌هایی می‌باشد. به عنوان مثال، داشتن راهنمای اخذ گواهی آگاهانه از بیمار یا همراه در موارد غیر اورژانسی و چگونه تدوین شدن آن. در دانشگاه علوم پزشکی اصفهان با توجه به انگیزه‌های خوبی که وجود دارد می‌توان این ابزارها را طراحی و پس از استفاده آزمایشی، نهایی نمود و به وزارت انعکاس داد.

اهداف مورد انتظاری که مدیران برای رسیدن به فرهنگ (جو) و اخلاق سازمانی می‌توانند منظور دارند به قرار زیر است:

۱. تعیین وضعیت عملکرد اخلاقی موجود
۲. تعیین سطح مطلوب عملکرد اخلاقی و رفتارهای اخلاقی مورد انتظار
۳. اجرای برنامه‌های توانمندسازی اخلاقی (برای اعضای هیأت علمی، کارکنان و دانشجویان)
۴. تدوین آئین‌نامه رسیدگی به موارد مغایر با موازین اخلاقی
۵. ارزشیابی عملکرد اخلاقی

برای رسیدن به فرهنگ (جو) و اخلاق سازمانی، نهادینه نمودن عملکرد اخلاقی در سازمان ضرورت دارد که فلوچارتی نیز در جهت نهادینه نمودن عملکرد اخلاقی وجود دارد:

طبق این فلوچارت ابتدا باید در جهت ایجاد تعهد به قوانین (قوانینی که با موازین اخلاقی تدوین شده است) در سازمان تلاش کرد و تا این مرحله



انجام نشود نمی‌توانیم به مرحله تعالی آن یعنی تعهد به انسانیت برسیم. در کشورهایی که در زمینه اخلاق کار کرده و پیشرفت داشته‌اند، اخلاق را در قالب قوانین در آورده‌اند. اگر آئین‌نامه‌ها، قوانین و مقررات و نحوه برخورد با موارد مغایر با موازین اخلاقی در سازمان شفاف و مشخص باشد می‌توانیم به مرحله دوم یعنی تلاش در جهت ایجاد تعهد به

سازمان بپردازیم و اگر این تعهد سازمانی نیز به خوبی به آن پرداخته شود می‌توان گفت تلاش در جهت ایجاد تعهد به انسانیت انجام شده است. البته این ۳ در حال رفت و برگشت هستند.

آیتم‌هایی در مطالعات اخیر وجود دارد که باید از شعار دادن پرهیز کرده و به عملکرد اخلاقی بپردازیم. مواردی را ذکر کرده‌اند که خیلی از این‌ها به روابط انسانی، مسائل مدیریت در سازمان، رسالت و اهداف برمی‌گردد. اجرای شدن اخلاق، همیت و کار تیمی و نظارت صحیح را می‌طلبد.