

# اخلاق حرفه ای

---

فاطمه بستامی

دکترای آموزش و ارتقاء سلامت

عضو هیات علمی گروه بهداشت عمومی، دانشکده بهداشت و تغذیه

# تعریف اخلاق

---

- از نظر لغوی، اخلاق جمع خُلق است.
- دو کلمه خُلق و خَلق در لغت عرب از یک ماده‌اند.
- مراد از خَلق، چهره ظاهری و ساختمان طبیعی و مراد از خُلق، ویژگی‌های نفسانی و صفات معنوی است که در درون آدمی رسوخ دارند و ثابت‌اند و به روح شکل خاصی می‌بخشند؛ ولی از نظر ظاهری مشهود نیستند.
- خُلق **ملکه‌ای** است نفسانی که موجب می‌شود عملی به آسانی و بدون نیاز به تفکر و تأمل از انسان صادر شود.

# تعریف اخلاق (ادامه)

- اخلاقیات، ارتباطی نزدیک و تنگاتنگ با ارزش‌ها دارند و به آن همچون **ابزاری** نگریسته می‌شود که **ارزش‌ها را به عمل** تبدیل می‌کند.
- اخلاق بر اعتقادات **فرهنگی و اجتماعی، فلسفی و یا مذهبی** از آنچه **خوب یا نادرست** است استوار است.
- اخلاق، **مفاهیمی فردی** چون اعتماد، صداقت، درستی، وفای به عهد، عدالت و مساوات، فضایل شهروندی و خدمت به جامعه را در بر می‌گیرد.
- اخلاق دارای **ابعاد اجتماعی** است و همراه با عدالت، حقوق بشر، احترام به کرامت انسانی، استقلال فرد و احترام به جامعه است.

---

# اخلاق حرفه‌ای در مراکز بهداشتی و درمانی

# مقدمه

## اخلاق حرفه ای

---

- امروزه بسیاری از کشورها در جهان صنعتی به این بلوغ رسیده‌اند که **بی‌اعتنایی به مسائل اخلاقی** و فرار از مسئولیت‌ها و تعهدات اجتماعی، به **از بین رفتن سازمان** می‌انجامد.
- در واقع اخلاق در سیر **تکوین و استمرار مشاغل**، نقش اساسی را ایفاء نموده است.
- کارکنان یک سازمان علاوه بر **اخلاق فردی باید دارای اخلاق حرفه‌ای** نیز باشند.

# معنای لغوی اخلاق حرفه‌ای

---

- در ابتدا مفهوم اخلاق حرفه‌ای به معنای **اخلاق کار و اخلاق مشاغل** به کار می‌رفت.
- امروزه نیز عده‌ای از نویسندگان اخلاق حرفه‌ای، از معنای نخستین این مفهوم برای تعریف آن استفاده می‌کنند.
- اصطلاحاتی مثل **Work ethics** یا **Professional ethics** معادل اخلاق کاری یا اخلاق حرفه‌ای در زبان فارسی است.

# مفهوم اخلاق حرفه‌ای

- تعریف‌های مختلفی در مورد اخلاق حرفه‌ای ارائه شده است که به برخی از مهمترین آنها می‌پردازیم:
  - اخلاق کار، **متعهد شدن انرژی ذهنی و روانی و فیزیکی** فرد یا گروه به ایده جمعی است در جهت اخذ قوا و استعداد درونی گروه و فرد برای توسعه به هر نحو.
  - مقصود از اخلاق **حرفه‌ای مجموعه قواعدی است** که باید افراد **داوطلبانه و براساس ندای وجدان** و فطرت خویش در انجام کار حرفه‌ای رعایت کنند؛ **بدون آن که الزام خارجی** داشته باشند یا در صورت تخلف، به مجازات‌های قانونی دچار شوند.
  - اخلاق حرفه‌ای **مدیریت رفتار و کردار آدمی هنگام انجام دادن کارهای حرفه‌ای است.**

# مفهوم اخلاق حرفه‌ای (ادامه)

- اخلاق حرفه‌ای **مسئولیت‌پذیری یک فرد به یک حرفه** یا پست سازمانی در برابر رفتار حرفه‌ای و شغلی خود می‌باشد و عبارت است از مجموعه **آیین اخلاقی که در وهله اول از ماهیت حرفه یا شغل** به دست آمده است، **بهره‌وری را افزایش می‌دهد، ارتباطها را بهبود می‌بخشد و درجه ریسک را کاهش می‌دهد.**
- در نگاهی کلان‌تر می‌توان بیان کرد که اخلاق حرفه‌ای **مسئولیت‌های اخلاقی سازمان در قبال محیط‌های مستقیم و غیرمستقیم است و بر اصل حق تقدم استوار است** و بر این اعتقاد است که **محیط حق دارد و سازمان وظیفه.**
- اخلاق حرفه‌ای رفتار ارتباطی سازمان با محیط **بر اساس حقوق، تعهدات و وظایف است:** اخلاق حرفه‌ای **محتاج اصولی** است که خط‌مشی اساسی رفتارهای اخلاقی را ترسیم می‌کند.



# ویژگی‌های اخلاق حرفه‌ای

---

- اخلاق حرفه‌ای بومی است و به **فرهنگ** وابسته است.
- داشتن **هویت علمی** از ویژگی‌های اخلاق حرفه‌ای است.
- وابستگی به یک **نظام اخلاقی**
- زبانی **صریح** و بیانی روشن دارد.

# اهمیت برخورداری سازمان‌ها از اخلاق سازمانی

- نقش راهبردی **اخلاق سازمانی در موفقیت آینده سازمان** غیر قابل انکار است و دوری از آن، سازمان‌ها را سخت آسیب‌پذیر و متضرر می‌سازد.
- دستیابی به اخلاق سازمانی موجب مزیت **استراتژیک** می‌شود؛ به نحوی که در دنیای امروز که رقابت شدیدی بین سازمان‌ها وجود دارد سازمان‌ها **بدون تعهد و پایبندی به اخلاق** در کسب و کار، نمی‌توانند **رقابتی عمل کنند**.
- فساد اعضای جامعه، موجب ناکارایی، **ضایع شدن منابع** و از همه مهمتر زائل شدن اعتماد و فرصت‌ها می‌شود.
- هر چه سازمان اخلاقی‌تر باشد **پیشبینی پذیرتر** است.

# اهمیت برخورداری سازمان‌ها از اخلاق سازمانی (ادامه)

- **نظام مشارکتی** تنها در سازمان‌های اخلاقی تحقق و تداوم می‌یابد و به اثربخشی می‌انجامد.
- اخلاق سازمانی آثار **فرا سازمانی دارد و نهادهای اجتماعی** را مورد تأثیر قرار می‌دهد.
- اخلاق سازمانی یا اخلاق حرفه‌ای نقش مهمی در **برطرف ساختن معضلات سازمان** دارد
- سازمان‌ها ناچار به **برخورداری از آیین‌نامه اخلاق سازمانی** هستند تا جهت‌گیری اخلاقی **فعالیت‌های سازمان** (مانند نظام استخدام، نظام پاداش و ...) را مشخص سازند.

# تدوین منشور اخلاقی سازمان

- یکی از مهمترین فعالیتهای مدیران ارشد یک سازمان، **تدوین یک منشور** یا **آیین نامه اخلاقی** برای آن سازمان است که در آن همه کارکنان سازمان یا مؤسسه مشارکت داشته باشند.
- در چارچوب این منشور، مدیر سازمان از واحدهای زیر دست می خواهد تا هر کدام برای **واحد** خود یک **آیین نامه اخلاقی** تدوین کنند.
- در **تدوین** چنین آیین نامه های اخلاقی در هر بخش یا قسمت لازم است که کارکنان آن بخش مشارکت کامل داشته باشند تا خود را در **اجرای آن آیین نامه متعهد** بدانند.

# رابطه اخلاق حرفه‌ای و موفقیت سازمان

---

■ رعایت اخلاق حرفه‌ای از سوی کارکنان:

- بر **موفقیت شغلی آنها** تاثیر مثبت و مستقیم دارد.
- باعث **رضایت مشتریان** سازمان می‌شود.
- تاثیری چشمگیر بر **فعالیت‌ها و نتایج سازمان** دارد.
- **بهره‌وری** را افزایش می‌دهد.
- **ارتباطات** را بهبود می‌بخشد.
- **درجه ریسک** را کاهش می‌دهد.

## عوامل موثر در شکل‌گیری اخلاق حرفه‌ای در سازمان

- **عوامل فردی:** هر کدام از کارکنان با رفتار خود می‌تواند سازمان را به سوی موفقیت یا به سوی شکست هدایت کند.
- **عوامل سازمانی:** فرهنگ سازمان و ضوابط و مقررات سازمان از جمله عوامل مهمی هستند که در ایجاد اخلاق در سازمان تاثیرگذارند. یک فرهنگ اخلاق‌مدار در سازمان می‌تواند رفتارهای کارکنان را به سمت تعالی و ارایه خدمات مناسب و با کیفیت هدایت کند.
- **عوامل فرا سازمانی (دولت):** عوامل اقتصادی، اجتماعی و سیاسی و وجود سازمان‌های دیگر می‌تواند بر شکل‌گیری اخلاق حرفه‌ای در سازمان تاثیرگذار باشد.

# اخلاق پزشکی (Medical Ethics)

- اخلاق پزشکی بیش از همه با اندیشه‌ها و تفکرات فلاسفه بزرگی چون سقراط (۴۷۰ - ۳۹۹ ق.م) افلاطون (۴۲۷ - ۳۴۷ ق.م) و ارسطو (۳۴۸ - ۳۲۲ ق.م) در قرون چهارم و پنجم قبل از میلاد پیوند نزدیکی داشته است.
- این متفکران یونانی علم اخلاق را در کنار علم پزشکی فرا گرفته بودند و آن را به عنوان "هنر زیستن" و "مراقبت و مواظبت از نفس" توصیف می‌کردند.
- در همان دوران، بقراط (۴۵۰ - ۳۸۰ ق.م) که او را پدر علم طب نیز نامیده‌اند سوگندنامه معروف خود را تنظیم کرد.

# اخلاق پزشکی (Medical Ethics) (ادامه)

- بقراط اولین کسی بود که **مبانی اخلاقی** را در قالب **سوگندنامه با طبابت** در آمیخت.
- سوگندنامه بقراط **قدیمی ترین قوانین اخلاق پزشکی** را در متن خود دارد و هنوز هم در بسیاری از کشورهای جهان به عنوان **تعهدنامه پزشکان** هنگام اتمام دوره تحصیل قرائت می شود.
- البته قبل از بقراط نیز برخی مقررات وجود داشته است؛ از جمله **قوانین حمورابی** که در آن به **مجازات پزشکان خطا کار** اشاره شده است اما جنبه های اخلاقی را مطرح نکرده است.
- سوگندنامه بقراط در حقیقت به منزله یک **تعهدنامه اخلاقی** برای قبول و به کار بستن **اصول اخلاقی حرفه پزشکی** است.



# اخلاق پزشکی در اسلام

---

- اسلام و علمای اسلامی، خصوصاً در دوران **شکوفایی علوم** در تمدن اسلامی، توجه ویژه‌ای به **اخلاق در طب** داشته‌اند و این امر در رساله‌ها و کتب اندیشمندان آن عصر به خوبی هویدا است.
- یکی از دست‌نوشته‌های بسیار ارزشمند آن دوران، **پندنامه پزشکی اهوازی** متعلق به علی بن مجوسی اهوازی (۳۸۴-۳۱۸هـ.ق) است که از سوگندنامه بقراط بسیار کامل‌تر است.

# اخلاق حرفه‌ای در مراکز بهداشتی و درمانی

- رفتار اخلاقی در مراکز بهداشتی و درمانی منوط به **شناخت ارزش‌ها** می‌باشد.
- **اخلاق فضیلت محور**، با تاکید بر عامل اخلاق معنوی و خلق نیکو، مهمترین پایه اخلاق برای **بازیابی تعهد حرفه‌ای** در عرصه بهداشت و درمان به حساب می‌آید.
- **دانشگاه‌های علوم پزشکی و انجمن‌های حرفه‌ای** در آموزش اخلاق حرفه‌ای مبتنی بر فضایل انسانی نقش مهمی را بر عهده دارند.

# ویژگی‌های اخلاقی کارکنان بهداشتی و درمانی

---

- مسئولیت‌پذیری
- احترام به دیگران
- رعایت و احترام نسبت به ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی
- برتری‌جویی و رقابت‌طلبی
- صادق بودن
- عدالت و انصاف
- همدردی با دیگران
- وفاداری

# مسئولیت پذیری

■ یک مراقب سلامت :

- باید در مورد تمام وظایف و کارهای خود **پاسخ گو بوده** و مسئولیت تصمیمها و پیامدهای آن را بپذیرد؛
- سرمشق دیگران است؛
- حساس و اخلاق مند است؛
- به درستکاری و خوشنامی در کارش اهمیت می دهد؛
- برای ادای تمام مسئولیت های خویش کوشاست؛
- مسئولیتی را که به عهده می گیرد، با تمام توان و خلوص نیت انجام می دهد.

# احترام به دیگران

■ کارشناسان بهداشت و سایر کارکنان مراکز بهداشتی درمانی مسئول حفظ و صیانت از حقوق مراجعہ کنندگان می باشند. از جمله این حقوق می توان به موارد زیر اشاره کرد:

- احترام به باورها، ارزش ها و نظرات

- حق دانستن و مشارکت در تصمیم گیری های مراقبتی

- خوش قولی و وقت شناسی

- ترجیح منافع مراجعہ کننده بر منافع فردی.

■ همچنین کارشناسان بهداشتی درمانی باید به **همکاران** خود در مراکز احترام گذاشته تا محیطی سالم و بانشاطی ایجاد شود؛ چرا که کارکردن در محیط سالم و دارای سلامت سازمانی باعث افزایش کارایی و بهره وری کارکنان مراکز می شود.

## رعایت و احترام نسبت به ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی

---

■ یک مراقب سلامت که دارای اخلاق حرفه‌ای می‌باشد:

- برای ارزش‌های اجتماعی احترام قائل است؛
- در فعالیت‌های اجتماعی مشارکت می‌کند؛
- به قوانین اجتماعی احترام می‌گذارد؛
- در برخورد با فرهنگ‌های دیگر متعصبانه عمل نمی‌کند.

# برتری جوینی و رقابت طلبی

■ یک مراقب سلامت اخلاق مدار در تمام موارد سعی می کند:

- ممتاز باشد؛
- اعتماد به نفس داشته باشد؛
- به مهارت بالایی در حرفه خود دست پیدا کند؛
- جدی و پرکار است؛
- به موقعیت فعلی خود راضی نیست و از طرق شایسته دنبال ارتقای خود است؛
- سعی نمی کند به هر طریقی در رقابت برنده باشد.

# صادق بودن

■ افرادی که در مراکز بهداشتی درمانی کار می کنند:

- مخالف ریاکاری و دورویی بوده؛
- به ندای وجدان خود گوش فرا می دهند؛
- در همه حال به **شرافت مندی** توجه می کنند؛
- **شجاع و با شهامت** هستند.



# عدالت و انصاف

■ کارکنان بهداشتی:

- طرفدار حق بوده؛
- در قضاوت تعصب ندارند؛
- بین افراد از لحاظ فرهنگی، طبقه اجتماعی و اقتصادی، نژاد و قومیت **تبعیض** قائل نمی‌شوند.

# همدردی با دیگران

■ کارشناس بهداشت:

- اخلاق مدار دلسوز و رحیم است؛
- در مصائب دیگران شریک می شود و از آنان حمایت می کند؛
- به احساسات دیگران توجه می کند؛
- مشکلات دیگران را مشکل خود می داند.

# وفاداری

■ مراقب سلامت که اخلاق را سرلوحه وظایف خود قرار می دهد:

- به وظایف خود **متعهد** است؛
- رازدار دیگران است؛
- معتمد دیگران است.

## راهکارهای نهادینه کردن اخلاق حرفه‌ای در مراکز بهداشتی درمانی

■ راهکارهای نهادینه کردن اخلاق حرفه‌ای در مراکز بهداشتی توسط مدیران و تصمیم‌گیران عبارت‌اند از:

- به‌کارگیری نیروی انسانی مقید به رعایت اخلاقیات و قانون در سازمان‌ها
- آموزش عملی اخلاق توسط افراد مقید و پایبند به رعایت اخلاقیات و قانون
- تدوین منشور اخلاقی برای کارکنان.

# به کارگیری نیروی انسانی مقید به رعایت اخلاقیات و قانون در سازمان‌ها

■ سازمان‌های بهداشتی می‌توانند با اصلاح سیاست‌های جذب و گزینش، افرادی را که در **دوران زندگی اجتماعی و کاری خود** سابقه و تمایل بیشتری به رعایت اخلاقیات، قوانین و مقررات داشته‌اند، به استخدام درآورند.

■ افراد مقید قادرند **رفتارهای غیراخلاقی و غیرقانونی** را بهتر تشخیص دهند و **بدون نظارت** مستقیم مدیران سطوح بالاتر، به انجام دادن وظایف و مسئولیت‌های اخلاقی و قانونی خود بپردازند.

# آموزش عملی اخلاق توسط افراد مقید و پایبند به رعایت اخلاقیات و قانون

---

■ آموزش در زمینه اخلاق و رفتارهای اخلاقی به منظور افزایش **دانش، مهارت و نگرش‌های** کارکنان ضروری است.

■ **شخصی** که نکات اخلاقی و قانونی را آموزش می‌دهد، ابتدا خود باید به آنچه به دیگران می‌آموزد عمل کند تا آموزش او تأثیرگذارتر بوده، نتایج مفیدی در بر داشته باشد.

# تدوین منشور اخلاقی برای کارکنان

- منشور اخلاقی، **ضوابط یا کدهای رفتاری اند** که در آنها جزئیات مواردی که کارکنان **باید یا نباید** انجام دهند، مد نظر قرار گرفته می‌شود.
- منشور اخلاقی سازمانی، سندی است حاوی معیارهای اخلاقی و ارزشی که برای ایجاد هماهنگی و **وحدت رویه و روش** در بین مدیران و کارکنان سازمان تدوین می‌شود و آنان را در رفتار و عملکردهایشان به سوی آرمان‌های ارزشی سازمان هدایت می‌کند.
- منشور اخلاقی سازمان، همچون **سوگندنامه پزشکان**، اخلاق حرفه‌ای کارکنان را شکل می‌دهد و راهنمای عمل آنان در مسیر خدمتشان است.

# تدوین منشور اخلاقی سازمان

■ در تدوین منشور یا آیین‌نامه‌های اخلاق سازمانی لازم است به اصول زیر توجه شود:

1. توجه به **حرمت و کرامت انسان**، آزادی فردی، عدالت و امانت‌داری، شایسته‌سالاری، اعتمادآفرینی، انگیزش، تعهد، و مسؤلیت‌پذیری و قانونمندی.
2. آدمی در **رفتارهای اختیاری** خویش دارای مسؤلیت است و مسؤلیت‌ها بر سه گونه کیفری، حقوقی و اخلاقی قابل تقسیم هستند.
3. همان‌گونه که افراد به عنوان اشخاص حقیقی مسئول هستند، **سازمان‌ها نیز به عنوان شخصیت حقوقی مسؤلیت** دارند.
4. اخلاق سازمانی بر این اصل استوار است که **محیط (که با سازمان‌ها در تعامل است) دارای حق است** و سازمان نیز مکلف.
5. اخلاق سازمانی **نقش عملیاتی مهمی در حل معضلات اخلاقی** در کسب و کار دارد.
6. سازمان‌ها بر حسب حوزه فعالیت، ساختار و اهداف و دیگر عناصر هویتی **دارای مسائل گوناگون اخلاقی** هستند. اخلاق سازمانی به مسؤلیت‌های اخلاقی سازمان بر اصل حقوق مردم استوار است. مسؤلیت اخلاقی سازمان‌ها **حاصل آگاهی و درک صحیح آنها از حقوق مدیران، کارکنان، مشتریان، شهروندان و محیط زیست است** که با وجود آن اخلاق شغلی نیز تحقق می‌یابد.



# تدوین منشور اخلاقی سازمان

7. هر کسی که به داوری اخلاقی می‌پردازد باید یک **ترازوی سنجش** داشته باشد که بر اساس **ملاک برتری** تعریف شده باشد. ارائه چنین ملاکی از **وظایف دانش سازمانی** است و این دانش باید بتواند با ارائه شاخص‌ها و ملاک‌های معین، تکلیف اخلاقی افراد را در یک سازمان در انجام رفتار خاص تعیین کند.
8. اخلاق سازمانی محتاج یک **نظام اخلاقی** فراگیر است. در جهان نظام‌های اخلاقی متفاوتی وجود دارند.
9. **اسلام** دارای نظام اخلاقی معینی است و رسالت خود را در تمام کردن مکارم اخلاقی می‌داند.
10. هیچ نظام اخلاقی نباید **هویت انسانی و حرمت** او را نادیده بگیرد. اخلاق برای انسان است و در نظام اخلاقی، محور اخلاقی باید «**تکامل انسان**» باشد.
11. مسئولیت‌های اخلاقی یک سازمان به **عهده مدیران** آن است. **تعهد مدیران ارشد یک سازمان به اخلاق حرفه‌ای** یا سازمانی آن، نقش اساسی در ایفای مسئولیت‌های اخلاقی آن سازمان دارد.

# وظایف مدیران در اخلاقی کردن مراکز بهداشتی درمانی

- ارزشیابی عملکردهای اخلاقی کارکنان
- اخلاقی کردن هدف‌های سازمان
- اشاعه ارزش‌ها و مسائل اخلاقی در سازمان
- اخلاق‌ورزی در زندگی شخصی
- اهمیت دادن به اخلاق حرفه‌ای در شغل
- برخورد عقلانی و روشمند در مواجهه با مشکلات اخلاقی پیش‌آمده در سازمان و اقدام برای برطرف کردن آنها
- عنایت خاص به آموزش اخلاق حرفه‌ای
- تهیه و تدوین منشور اخلاقی مربوط به سازمان با مشارکت همه اعضای سازمان.

# مشکلات و موانع اخلاق حرفه‌ای

■ در مراکز بهداشتی ممکن است عوامل مختلفی باعث اخلاق در اجرای فعالیت‌های بهداشتی درمانی با رویکرد اخلاق مدارانه شود:

- ارزش‌مداری به جای مسئله‌محوری
- غفلت از عوامل تأثیرگذار بر اخلاق حرفه‌ای
- تحویلی‌نگری

# ارزش‌مداری به جای مسئله‌محوری

- بسیاری از مشکلات، ناشی از نگرش سنتی ما به اخلاق است. ما در نگرش سنتی خود به معضلات اخلاقی صرفاً فضیلت‌محور (ارزش‌مدار) هستیم نه مسئله‌محور.
- ورود ما به معضل اخلاقی، صرفاً موعظه‌ای، تبشیری و انذاری است. در حالی که برخورد صحیح و مؤثر با معضلات اخلاقی به **تخصص و مهارت** نیاز دارد.

# غفلت از عوامل تأثیرگذار بر اخلاق حرفه‌ای

■ پنیو (Pennino) به عنوان یکی از صاحب‌نظران اخلاق حرفه‌ای عوامل تأثیرگذار بر اخلاق در سازمان‌ها را به سه جنبه تقسیم می‌کند:

1. جنبه فردی

2. جنبه سازمانی

3. جنبه محیطی

■ در حوزه اخلاق حرفه‌ای، از عوامل فردی، سازمانی و محیطی نباید غفلت کرد.

# تحویلی نگری

- تمثیل فیل در یکی از داستان‌های مثنوی معنوی (فیل در خانه تاریک) برای آشکار کردن خطای تحویلی نگری مطرح شده است.
- تحویلی نگری **تصور ناقص و ناروا از اخلاق حرفه‌ای** است که آثار زیان بار فراوانی دارد؛ به گونه‌ای که آن را از موانع عمده رشد اخلاقی در سازمان‌ها دانسته‌اند. هر کسی متناسب با تصور خود از یک فعالیت به آن می‌پردازد.
- برای پیشگیری از تحویلی نگری در ترسیم مسئولیت‌های اخلاقی سازمان‌ها، **تدوین سند جامع اخلاقی** سازمان را توصیه می‌شود.

# منشور رعایت اخلاقیات و قانون‌گرایی

- بنابراین، تدوین **منشور رعایت اخلاقیات و قانون‌گرایی** در سازمان، می‌تواند یکی از پیشنهادهای در زمینه ایجاد و استقرار اخلاقیات و قانون‌گرایی در سازمان‌ها باشد.
- سازمان و مدیریت، باید در **بدو استخدام نیروی انسانی**، **مفاد منشور** یاد شده را به اطلاع آنان برسانند و از آنان بخواهند که در تمام فعالیت‌های شغلی و حرفه‌ای خود به مفاد آن عمل کنند.
- کارکنانی که به مفاد منشور فوق عمل می‌کنند، باید مورد **تشویق** سازمان و مدیریت قرار گیرند.
- همچنین عدم پایبندی به منشور رعایت اخلاقیات و قانون‌گرایی، باید موجب **اقدامات اصلاحی کارکنان یا حتی تنبیه** آنان شود.

# علل رفتارهای غیر اخلاقی

■ چهار دلیل عمده در بروز رفتارهای غیر اخلاقی و غیر قانونی مؤثرند:

1. ناشناخته بودن رفتارهای اخلاقی و قانونی برای خلافکاران.
2. وجود فرصت‌های مناسب برای افراد جهت ارتکاب رفتارهای خلاف اخلاق و قانون.
3. وجود فشارهایی از داخل و خارج سازمان که افراد را وادار به رفتارهای خلاف اخلاق و قانون می‌کنند.
4. وجود قوانین و مقررات، سیاست‌ها و خط‌مشی‌های غیر شفاف و تفسیرپذیر



# نتایج یک مطالعه

■ در مطالعه‌ای که اخیراً توسط صادقی و همکاران با عنوان "مشکلات اخلاقی مشاهده شده توسط دانشجویان پرستاری" انجام شده است، مشکلات و مسائل اخلاقی را به چهار دسته تقسیم کرده‌اند:

1. بدرفتاری جسمی با بیماران
2. ارتباط نامناسب بین پزشکان، پرستاران و بیماران
3. بی‌توجهی به بیمار
4. عدم آرایه اطلاعات کافی و درست به بیماران.

# بدرفتاری جسمی با بیماران

---

■ تاخیر در ارائه درمان و مراقبت به موقع،

■ عدم اجرای مناسب اقدامات

## ارتباط نامناسب بین پزشکان، پرستاران و بیماران

---

- توهین به بیماران از سوی کارکنان بهداشتی درمانی
- پرخاشگری و عصبانیت پزشکان نسبت تیم سلامت

# بی توجهی به بیمار

---

- عدم توجه به درخواست بیمار،
- عدم توجه به صحبت‌های بیماران،
- نقض حریم خصوصی بیماران،
- عدم توجه به سوالات بیماران.

# عدم آرایه اطلاعات کافی و درست به بیماران

---

- عدم پاسخگویی به سوالات بیماران،
- اجازه ندادن به بیماران برای پرسیدن سوال،
- عدم اطلاع‌رسانی وقایع مربوط به درمان بیماران،
- بی‌توجهی به سوالات بیماران.

زندگی ، سبزترین آیه ، در اندیشه برگ  
زندگی، خاطر دریایی یک قطره، در آرامش رود  
زندگی، حس شکوفایی یک مزرعه، در باور بذر  
زندگی، باور دریاست در اندیشه ماهی، در تنگ  
زندگی، ترجمه روشن خاک است، در آینه عشق  
زندگی، فهم نفهمیدن هاست