



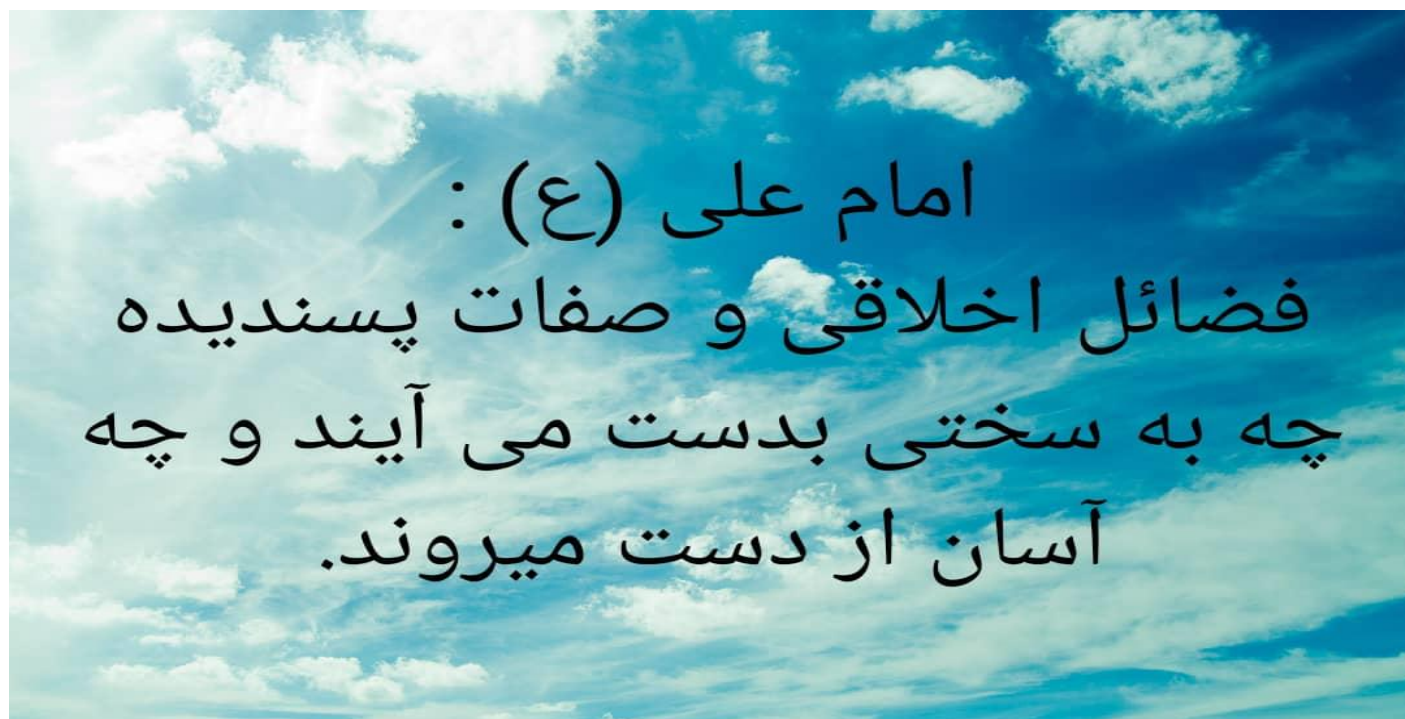
دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی و درمانی شاهرود

## معاونت آموزشی

مرکز مطالعات و توسعه آموزش پزشکی

کمیته دانشگاهی اخلاق حرفه ای

مختصری از اصول اخلاق و رفتار حرفه ای در ابعاد و سطوح مختلف سازمان



## فهرست مطالب

عنوان .....	صفحه
مقدمه .....	۴
دلیل تشکیل کمیته های اخلاقی در سازمانها .....	۴
کمیته ملی اخلاق در آموزش علوم پزشکی کشور .....	۴
ماده ۱- تعاریف .....	۵
تعریف اخلاق .....	۵
اخلاق توصیفی .....	۵
اخلاق تحلیلی .....	۵
اخلاق هنجاری .....	۵
تعریف اخلاق حرفه ای .....	۵
ماده ۲- عوامل موثر بر اخلاق حرفه ای .....	۵
جنبه فردی .....	۶
جنبه محیطی .....	۶
جنبه سازمانی .....	۶
ماده ۳- اخلاق مدیریت در محیط های آموزشی پرورشی .....	۶
ماده ۴- اخلاق در آموزش در سطوح دانشگاهی .....	۶
ماده ۵- برخی از اصول اخلاقی استاد در ارتباط با دانشجو .....	۶
حسن ظن .....	۷
انتقاد پذیری .....	۷
پرهیز از قضاوتها و برداشتهای عجولانه .....	۷
کنترل کلاس و دانشجویان .....	۷
۱-۵ رعایت موازین اخلاقی در آموزش پزشکی ، در ارتباط بین اساتید علوم پزشکی با دانشجویان ، بیماران و پرسنل .....	۷

عنوان .....	صفحه
ماده ۶- برخی از اصول اخلاقی دانشجوی در خصوص یادگیری و ارتباط با استاد	۸
۱-۶ رعایت موازین اخلاقی در آموزش پزشکی ، در ارتباط بین دانشجویان با بیماران	۹
ماده ۷- اخلاق در پژوهش	۱۰
ماده ۸- برخی از اصول اخلاقی کارکنان سازمان	۱۰
ماده ۹- وظایف مدیران در اخلاقی کردن سازمان	۱۲
ماده ۱۰- موانع رشد اخلاق حرفه ای مدیران	۱۲
ماده ۱۱- مسئولیت های اخلاقی مدیران	۱۳
ماده ۱۲- نقش اخلاق حرفه ای مدیران در موفقیت سازمان ها	۱۴
سفارش رسول اکرم (ص) به ابوذر غفاری در خصوص قبول مسئولیت	۱۵
فهرست منابع	۱۸

موفقیت سازمان امری نیست که تصادفی باشد، بلکه موفقیت سازمان یک انتخاب آگاهانه است. مبحث اخلاقیات سازمانی و حرفه ای امروزه نقش پر اهمیتی را در جهان و حوزه سازمان یافته است. به گونه ای که اخلاقیات و مباحث مربوط به آن همچون عدالت، انصاف، تعهد و حقوق فردی و سازمانی، نقش پررنگ و مهمی یافته اند. بنا براین مدیران و کارکنان سازمانها برای ایفای امور سازمانی خود افزون بر معیارهای سازمانی و قانونی، نیاز به مجموعه ای از رهنمودهای اخلاقی و ارزشی دارند که آنان را در رفتارها و اعمال سازمانی یاری دهد و نوعی هماهنگی و وحدت رویه در حرکت به سوی شیوه مطلوب در اخلاق سازمانی را میسر سازد. زیرا امروزه یکی از مهمترین معیارهای ارزیابی سازمانها و یکی از عوامل مهم موفقیت سازمانها مباحث و اصول اخلاقی می باشد. بطور کلی اخلاقیات در سازمانها به عنوان سیستمی از ارزشها، بایدها و نبایدها تعریف می شود که براساس آن نیک و بدهای سازمان مشخص و عمل بد از خوب متمایز می شود. انسانها در بعد فردی و شخصیتی دارای ویژگی های خاص اخلاقی هستند که پندار، گفتار و رفتار آنها شکل می دهد. ممکن است همین افراد وقتی در یک جایگاه و پست سازمانی قرار می گیرند، عواملی موجب شود که پندار، گفتار و رفتار آنها متفاوتی از بعد فردی از آنها سر بزند که این ویژگی های انسان می تواند بر روی میزان کارآیی و اثر بخشی سازمان تاثیر بگذارد. از طرفی اخلاقی بودن یا نبودن رفتارها و عملکرد می تواند موجب بروز پیامدهای مثبت یا منفی در سطح سازمان گردد.

**دلیل تشکیل کمیته های اخلاقی در سازمانها:** پیچیده تر شدن روزافزون سازمانها و افزایش میزان کارهای غیراخلاقی، غیرقانونی و غیرمسئولانه در محیطهای کاری، توجه مدیران و صاحب نظران را به بحث اخلاق کار و مدیریت اخلاق معطوف ساخته است؛ بویژه اینکه سازمانها به لحاظ تخصصی و زمینه فعالیت، درگیر مسایل و مشکلات اخلاقی متعدد و متنوعی هستند. منظور از مدیریت اخلاق در سازمان، شناسایی و الویت بندی ارزشها برای هدایت رفتارها در سازمان است. سازمانها با ایجاد یک برنامه مدیریت اخلاق میتوانند اخلاقیات را در محیط کار مدیریت کرده و در شرایط آشفته، عملکرد اخلاقی خود را حفظ کنند.

بطور کلی امروزه در جهت رسیدن به اهداف و آرمانهای مدیریت اخلاق، ابزارهای متعددی ارائه شده است:

- ۱- منصوب نمودن یک کمیته رسمی امور اخلاقی
- ۲- آموزش اخلاقیات در برنامه های تحول اداری
- ۳- ارائه خط مشی یا منشور اخلاقی مناسب برای سازمان

### کمیته ملی اخلاق در آموزش علوم پزشکی کشور

وزارت بهداشت درمان و آموزش پزشکی جمهوری اسلامی ایران با الهام از آموزه ها و فرهنگ اسلامی و ملی و همچنین همراهی با استانداردهای بین المللی، اقدام به تشکیل ساختار جدیدی تحت عنوان کمیته ملی اخلاق در آموزش علوم پزشکی نموده است. این کمیته در صدد رعایت الزامات اخلاقی و علمی در آموزش علوم پزشکی که یکی از ضرورتهای نظام آموزش پزشکی کشور است را رسمیت ببخشد. این کمیته مرجع تصمیم گیری در مورد آموزش اخلاق پزشکی و اخلاق در آموزش علوم پزشکی در دانشگاههای علوم پزشکی کشور است که تحت نظارت معاونت آموزشی وزارت بهداشت و به ریاست معاون آموزشی وزارت بهداشت تشکیل میشود. صلاحیتهای کمیته ملی عبارتند از: هدایت و نظارت بر رعایت ملاحظات اخلاقی در آموزش علوم پزشکی کشور، هدایت و نظارت آموزش اخلاق در علوم پزشکی، هدایت و نظارت آموزش پروفشنالیسم، نظارت بر تدوین درسنامه های اخلاق پزشکی در کلیه مقاطع تحصیلی و ویژه کلیه رشته های علوم پزشکی، ارائه مشاوره به کمیته های دانشگاهی اخلاق در آموزش علوم پزشکی به عنوان کمیته های ناظر دانشگاهی آموزش اخلاق پزشکی، راه اندازی دوره های آموزشی اخلاق پزشکی، پیگیری توسعه کیفی آموزش اخلاق در علوم پزشکی به فراگیران مختلف، پیگیری توسعه کیفی آموزش پروفشنالیسم به فراگیران مختلف، توسعه آموزش اخلاق پزشکی و اخلاق حرفه ای حین خدمت کارکنان نظام سلامت، ایجاد نظام ارزشیابی، پایش و بازخورد در زمینه آموزش اخلاق پزشکی در دانشگاههای علوم پزشکی کشور و پیگیری عملیاتی شدن فعالیتهای حوزه آموزش پزشکی بر اساس برنامه راهبردی اخلاق پزشکی کشور است. کمیته ملی دارای اعضای

حقوقی و حقیقی است. حکم رئیس و اعضای کمیته ملی اخلاق در آموزش علوم پزشکی توسط وزیر بهداشت، درمان و آموزش پزشکی صادر میشود و به مدت ۴ سال معتبر بوده و قابل تمدید است.

## ماده ۱ تعاریف:

### – تعریف اخلاق

جامع ترین تعریف اخلاق عبارت است از: روش و منش چه نیک و چه بد. علم اخلاق نیز یعنی دانش به این روشها و منش ها و این که کدامشان باید مورد عمل قرار گیرد. اخلاق کار نیز عموماً شناخت درست از نادرست در محیط کار و آنگاه انجام درست و ترک نادرست می باشد.

در یک تقسیم بندی دانش اخلاق به سه دسته تقسیم می شود:

۱- **اخلاق توصیفی:** اخلاق توصیفی با متد تاریخی و نقلی صرفاً به توصیف و معرفی اخلاقیات افراد، گروهها و جوامع مختلف بدون تحلیل عقلی و فلسفی آنها می پردازد.

۲- **اخلاق تحلیلی:** اخلاق تحلیلی به بررسی تحلیلی و فلسفی مفاهیم و احکام اخلاقی می پردازد.

۳- **اخلاق هنجاری:** اخلاق هنجاری زیر مجموعه هایی دارد که یکی از آنها اخلاق کاربردی است. و آن عبارتست از کاربرد و تطبیق استدلال، اصول، ارزشها و ایده آل های اخلاقی در مورد رفتارهای اخلاقی، اعم از رفتارهای فردی و اجتماعی. همچنین اخلاق کاربردی شامل اخلاق حرفه ای نیز می شود.

– **تعریف اخلاق حرفه ای:** مقصود از اخلاق حرفه ای مجموعه قواعدی است که باید داوطلبانه و بر اساس ندای وجدان و فطرت خویش در انجام کار حرفه ای رعایت کنند، بدون آنکه الزام خارجی داشته باشند یا در صورت تخلف، به مجازات های قانونی دچار شوند. این اخلاق در برگزیده مجموعه ای از احکام ارزشی، تکالیف اخلاقی در یک حرفه و مسائل اخلاقی آن است. در تعریف حرفه، آن را فعالیت معینی می دانند که موجب هدایت فرد به موقعیت همراه با اخلاق خاص است عموماً اخلاق کار را شناخت درست از نادرست در محیط کار و آنگاه انجام دادن درست و ترک نادرست می دانند. به عبارت دیگر اخلاق حرفه ای در مفهوم سازی اولیه، به معنای اخلاق کار و مشاغل به کار می رود. نیروی انسانی نیز نقش مهمی در موفقیت و پیشرفت سازمانی دارد. لذا دستیابی به اهداف در سازمانها هنگامی میسر می شود که اخلاق کاری پیشرفته ای در بین کارکنان وجود داشته باشد. اما ضعف اخلاق کاری و کم کاری یکی از مسائل مهم سازمان هاست

## ماده ۲- عوامل موثر بر اخلاق حرفه ای

محققان عوامل تاثیر گذار بر اخلاق حرفه ای را به سه دسته تقسیم می کنند:

**الف) جنبه فردی:** به معنای ویژگی ها و خصوصیات فردی، ارزشهای مذهبی، ملاکهای شخصی، عوامل خانوادگی، باورها و اعتقادات و شخصیت از جمله عوامل تاثیر گذار بر اخلاق حرفه ای از جنبه فردی هستند. مسلماً فردی که فاقد صلاحیت های اخلاقی شایسته از لحاظ فردی باشد، از معیار های اخلاق حرفه ای متناسبی نیز برخوردار نخواهد بود. به عبارتی افرادی که از جنبه وجدان اخلاقی کمتر تکامل یافته هستند، اگر بوسیله قانون، پلیس و یا شرح وظایف شغلی شان یا معیارها و ضوابط فرهنگی قوی که رفتارهای غیر اخلاقی را مذموم می شمارد، محدود شده باشند آنگاه کمتر امکان دارد رفتارهای غیر قانونی و خلاف اخلاق انجام دهند.

**ب) جنبه محیطی:** عوامل اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و سیاسی و همچنین دیگر سازمانها و عوامل رقابتی بین آنها، از جمله عوامل تاثیر گذار بر اخلاق حرفه ای است.

**ج) جنبه سازمانی:** عواملی مثل رهبری، مدیریت، ارتباط با همکاران، نظام تشویق و تنبیه، ارتباط با زیر دستان، انتظارات همکاران، قوانین و مقررات و فرهنگ سازمانی در این حیطه قرار می گیرند. بدیهی است که نامطلوب بودن عوامل مزبور، عامل تهدید کننده اخلاق حرفه ای خواهد بود و بالعکس.

دانشگاه علوم پزشکی شاهرود نیز با توجه به تغییرات گسترده و توسعه در زمینه آموزشی، پژوهشی، درمانی و منابع انسانی، نیازمند توجه به اخلاق حرفه ای به عنوان مهمترین عنصر می باشد تا از هرگونه انحراف از برنامه و بدور ماندن از اهداف پیش بینی شده مصون بماند. لذا در این مختصر اخلاق حرفه ای استاندارد در دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی و درمانی شاهرود را از ابعاد مختلف مورد بررسی قرار می دهیم:

### **ماده ۳- اخلاق مدیریت در محیط های آموزشی پرورشی**

بسیاری از معضلات اخلاقی که در مؤسسات علمی رخ می دهند به نوعی به مسائل اجرایی و مدیریتی مرتبط هستند، مسائلی مانند تبعیض در سیاست گذاری و اقدامات مربوط به جذب دانشجو و هیأت علمی، سیاست گذاری ها و تصمیمات مربوط به اخذ شهریه و پرداخت کمک هزینه های دانشجویی، نظام مدیریت بایگانی و محرمانه تلقی کردن اسناد آموزشی، تعارض میان برخی حقوق مسلم یک دانش آموز یا دانشجو با مصالح دراز مدت و عمومی مدرسه یا دانشگاه که این سرفصل ها هر کدام مباحث گسترده اخلاقی را به خود اختصاص می دهند.

### **ماده ۴- اخلاق در آموزش در سطوح دانشگاهی**

منظور از این مقوله توجه به مسائل اخلاقی در محیط های دانشگاهی و سطوح بالای آموزشی است. هر چند به نظر می رسد اصول کلی اخلاق در آموزش در سطوح بالای دانشگاهی و آموزش و پرورش تفاوت چندانی نداشته باشد و بتوان با تعمیم اصول کلی و اعمال تغییراتی در جزئیات به آنها دسترسی پیدا کرد، مثلاً همانگونه که در اخلاق در آموزش دانش آموزان به تدریس در محیطی امن و سالم تأکید می شود و روابط صحیح بین دانش آموز و معلم مد نظر قرار می گیرد، در آموزش پزشکی نیز باید به روابط صحیح استاد و دانشجو و احترام متقابل آن ها توجه نمود ولی در جزئیات امر تفاوت هایی وجود دارد.

### **ماده ۵- برخی از اصول اخلاقی استاد در ارتباط با دانشجو**

#### **۱- حسن ظن:**

یکی از صفات لازم برای یک معلم، داشتن حسن ظن و نگاه خوش بینانه و دور از هرگونه سوء ظن نسبت به متعلم به ویژه افراد ستیزه جو و لجباز است. خوش گمانی به متعلم در آموزه های اسلامی امری بسیار ضروری است. به عنوان نمونه اگر دانشجویی از استاد خویش سوالی نماید و نگاه استاد به این شخص و پرسش او نگاه بدبینانه باشد، این نگرش می تواند آسیب های جدی در بر داشته باشد. همانند تحقیر و تمسخر دانشجویا سرخوردگی که در مجموع باعث از دست دادن اعتماد به نفس دانشجو می شود. حضرت علی (ع) می فرماید: برکلمه ای که از دهان برادرت خارج می شود و می توانی برای آن توجیه و تفسیر نیکو بیابی، هرگز گمان بد مبر.

#### **۲- انتقاد پذیری استاد**

اگرگاهی از سوی دانشجویان نقدی متوجه استاد گردد، استاد هرگز نباید نقد آنها را به معنای در افتادن با خود تلقی کند. به تعبیر دیگر دانشجو از نقد خود در صدد بیان مخالفت خود با اندیشه خاص است و نه از استاد براین اساس است که بردباری و نقد پذیری استاد، نقش مهمی در هدایت دانشجو به گزینش راه حل مناسب است. امام علی (ع) می فرماید: نادان ترین مردم کسی است که فریب سخن ستایشگر چاپلوسی را بخورد که زشت را در نظر او زیبا جلوه می دهد و خوبی را در نظرش زشت نشان می دهد. و امام باقر (ع) می فرماید: از کسی پیروی کن خیرخواهانه تو را به گریه می اندازد و از کسی پیروی مکن که فریبکارانه تو را می خنداند.

#### **۳- پرهیز از قضاوتها و برداشتهای عجولانه**

آسیبهای فراوانی از شتاب استاد نسبت به دانشجو، از طرح برخی مباحث در کلاس در نظام آموزشی به چشم می خورد که قاعدتاً با سعه ی صدر استاد، به آسانی قابل رفع بوده است، اما این قضاوتهای عجولانه، نتایج اسف باری به دنبال دارد. امام علی (ع) در فرمان خویش به مالک اشتر می فرماید: ای مالک پرهیز از شتابزدگی در کارها پیش از آنکه زمانش فرا برسد.

#### **۴- کنترل کلاس و دانشجویان**

یکی دیگر از وظایف استاد، که توجه بدان مهم است، حفظ آرامش و گفتگوهای دانشجویان است، بدیهی است در صورتی که خود دانشجویان نیز در طرح پرسش‌ها، زمان بندی لازم را نداشته باشند و پرسش‌ها به شکل پی در پی و نامربوط طرح گردند، پاسخ‌ها ناقص می‌ماند و بحث، نتیجه‌ای نخواهد داشت امام علی (ع) می‌فرماید هرگاه پاسخها متراکم گردند، جواب صحیح و درست مخفی می‌گردد. از این رو زمانی که استاد با تراکم سخن، از سوی موافقان و مخالفان روبرو می‌شود، باید با کنترل کلاس، به بررسی و پاسخ یک پرسشهای مرتبط بپردازد. بنابراین برای رشد دانشجو و نیز پیشگیری از رخدادهایی همانند دل زدگی و سرخوردگی، لازم است که استاد به سخن دانشجو گوش فرادهد و میدان صحبت را برای او و دیگر مستمعین فراهم سازد. و آگاه باشد که برخی از دانشجویان، از طرح یک مسئله ممکن است برداشتهای متفاوتی داشته باشند و برپاسخ خود پافشاری کنند که گاهی این اصرار دانشجو بر پاسخ مسئله ناشی از تعصبات قومی، مذهبی و سیاسی و... میباشد. در چنین مواقعی استاد نباید با تحقیر دانشجو یا اهانت به اندیشه یا عقیده اش، شخصیت او را در میان سایر دانشجویان، زیر سوال برده، او را ساکت یا مغلوب خود سازد. استاد باید با روشی درست و به نرمی، او را متوجه اصل مسئله نماید. خداوند در قرآن می‌فرماید: با حکمت و اندرز نیکو به راه پروردگارت دعوت کن و با آنان به شیوه‌ای که نیکوتر است مجادله نما.

### **۱-۵ رعایت موازین اخلاقی در آموزش پزشکی، در ارتباط بین اساتید علوم پزشکی با دانشجویان، بیماران و پرسنل**

- ۱- حفظ توانایی علمی لازم در رشته آموزشی مربوطه و انتقال دانش و تجربه‌های عملی به دانشجویان: یک استاد دانشگاه یا عضو هیأت علمی باید از مهارت و دانش کافی در سطح عالی برخوردار باشد. این اطلاعات باید به روز باشد و از محتوای خوب و دقیق برخوردار باشد تا بتواند جایگاه یک دوره درسی معتبر و مناسب را در نظر دانشجویان به خود اختصاص دهد.
- ۲- احترام به سایر اساتید و همکاران، براساس احترام به اتونومی و کرامت انسانی و حرفه‌یگرایی در محیط کار.
- ۳- توجیه بیماران نسبت به شرایط بیمارستانها و مراکز آموزشی و تفاوت آن با مراکز غیر آموزشی و اهمیت حضور دانشجویان در این مجموعه و انجام بخش مهمی از امور این مراکز توسط دانشجویان
- ۴- تعیین حوزه مسؤولیت کاری، میزان توقع و انتظار پاسخگویی از دانشجو در تعامل آنها با بیماران و مراجعین.
- ۵- حمایت از دانشجویان
- ۶- **شناخت روشهای آموزشی:** یک استاد دانشگاه لازم است از روشهای گوناگون آموزشی آگاهی داشته باشد و به تناسب اهداف و اولویتها در هر مورد، روش و راهبردی خاص را تعیین کند.
- ۷- **انتخاب موضوعات حساس و جالب:** لازم است یک مدرس دانشگاه موضوعاتی را انتخاب نماید که مورد توجه و علاقه دانشجویان بوده و هم دارای اهمیت آموزشی باشد و به این ترتیب انگیزه لازم را برای فراگیری مطالب در آنها ایجاد نماید.

### **ماده ۶- برخی از اصول اخلاقی دانشجو در خصوص یادگیری و ارتباط با استاد**

#### **۱- احترام به استاد:**

امام سجاد (علیه السلام) در رساله الحقوق، می‌فرماید: «حق آن کس که عهده دار آموزش تو است، آن است که احترامش کنی، مجلس او را بزرگ و گرامی بداری و به او خوب گوش دهی». عواملی چون شیوه نشستن شاگرد در برابر استاد، پرهیز از خنده بیجا در کلاس، مواظبت از رفتار و گفتار در پیشگاه استاد و... همگی از حقوق استاد می‌باشد که دانشجو موظف به رعایت آن است. حضرت علی (ع) می‌فرماید: به احترام پدر و معلمت از جای برخیز هرچند فرمان روا باشی.

#### **۲- تواضع و فروتنی در برابر استاد:**

دانشجو باید در برابر استاد خود، متواضع و فروتن باشد رسول اکرم صلی الله علیه و آله فرمود: دانش را بیاموزید، و به خاطر آن، آرامش و متانت و وقار را فراگیرید، و در برابر کسی که دانش را از او می‌آموزید فروتنی و خاکساری کنید.

### ۳- حضور به موقع در کلاس درس :

دانشجو موظف است قبل از حضور استاد در کلاس درس حضور یابد. توجه به این نکته و در نظر گرفتن آن فراگیران را آماده می سازد که رعایت نظم و برنامه ریزی در خصوص انجام به موقع امور را در سایر مقاطع زندگی مدنظر قرار دهند.

### ۴- اشتیاق به آموختن :

زمانی که انسان از روی علاقه و بدون در نظر گرفتن منفعت شخصی و یا کسب موقعیت اجتماعی به دنبال آموختن علم باشد با وجود همه موانع و سختیهای پیش رو، دانش را در هر زمان و هر مکان، از هر فردی بدون در نظر گرفتن سود و منفعت شخصی فرا می گیرد. قطعاً یادگیری بدون اجبار موجب گشایش ذهن فرد شده و سبب می شود آن را در عمل نیز پیاده می نماید. پیامبر اکرم (ص) فرمود: حکمت گمشده مؤمن است پس حکمت را فراگیرید گرچه از اهل نفاق باشد

۵- **پرهیز از تقلب :** تقلب یا فریبکاری از پدیده های غیراخلاقی رایج در نظامهای آموزشی است که با گسترش فناوری به طور فزاینده ای تسهیل شده و رواج پیدا کرده است. تقلب در موقعیتهای آموزشی اغلب بصورت تقلب در امتحانات و تقلب در تکالیف درسی صورت می گیرد. رایجترین شیوه انجام تقلب در جلسات امتحان، نگاه کردن و نوشتن روی کاغذ، و رایجترین شیوه تقلب در تکالیف درسی، گرفتن تکلیف از هم کلاسی و از اینترنت می باشد. در ارتباط با علت تقلب، عوامل درونی نظیر عدم مسئولیت پذیری و عدم وقت کافی ویا توجیهاتی نظیر اینکه چون سایر دانشجویان تقلب می کنند، من نیز این کار را انجام می دهم ویا چون مدرسان سلیقه ای نمره می دهند، تقلب در آزمون مهم نیست و یا اینکه تقلب به کسی ضرر نمیزند و... بسیاری از انواع تقلب با وضع قوانین، آموزش درست و مدیریت آموزشی قابل اجتناب بوده و موجب تقویت روحیه اخلاق علمی در نظام آموزش عالی خواهد شد. با توجه به گسترش فناوری اطلاعات در نظام آموزشی، روشهای کشف و کاهش تقلب الکترونیکی از مواردی است که باید از هم اکنون مورد توجه قرار گیرد. تقلب و فریبکاری تحصیلی پدیده ای است که رواج و شیوع آن در محیط های تحصیلی کشورمان انکارناپذیر است. پیامبر اکرم (ص) فرمودند: از ما نیست کسی که با مسلمانی تقلب کند، یا به او ضرر رساند و یا با وی حيله نماید.

### ۶-۱- رعایت موازین اخلاقی در آموزش پزشکی، در ارتباط بین دانشجویان با بیماران

طبیعت بیماری، دردمند بودن بیماران، قرارگیری آنان در موضع ضعف و نیاز و وابستگی آنان به امداد و یاری، دانشجویان را ملزم مینماید که علاوه بر رعایت موازین اخلاقی بنیادی در روابط انسانی، توجه بیشتری به بیماران به عنوان انسانهای دردمند نموده و با حس دیگرخواهی و شفقت و مهربانی نسبت به آنان رفتار نمایند. در این زمینه توجه به موارد ذیل مهم است :

۱- **احساس مسئولیت نسبت به بیمار:** باید با رعایت استانداردهای علمی و آموزشی و وظایفی که جهت دانشجویان پزشکی در دوره های گوناگون وجود دارد، حد اعلای توجه نسبت به بیمار معطوف و از غفلت نسبت به بیماری آنان، رها کردن بیماران بدحال، عدم گزارش وضع آنان به مافوق و نظایر آن خودداری نمود.

۲- **توجه به شأن، کرامت انسانی، استقلال و خودمختاری بیمار:** این اصل از اصول مهم و اساسی در ارتباط بین دانشجویان و بیماران است. در این عرصه توجه به کسب رضایت آگاهانه از بیماران، احترام به عقاید و آراء آنان، پرهیز از اقدامات توهین آمیز نسبت به آنها، آراستگی ظاهری و نظم در فعالیتهای آموزشی در بخش و بر بالین بیمار، پرهیز از استفاده از عبارات سخیف و خالف شؤون اجتماعی، پرهیز از



خشونت نسبت به بیمار، پرهیز از اجبار بیمار به انجام پاره ای از اقدامات (بدون توجیه مناسب)، صداقت با بیماران و پرهیز از فریب و تلقینها و ترغیبهای ناروا نیز نمونه هایی از لزوم احترام به شأن و استقلال بیماران است .

**۳- احترام به رازپوشی و حفظ حریم خصوصی بیماران:** روند آموزشی دانشجویان نباید به گونه ای باشد که اسرار بیماران به افرادی که صلاحیت و ارتباط لازم را ندارد، ارائه شده و حریم خصوصی بیماران مورد تعرض ناروا قرار گیرد. دانشجویان باید توجه داشته باشند که در هنگام ویزیت عمومی بخشها و گزارش صبحگاهی، میباید رعایت موازین اخلاقی، شأن افراد، احترام به اتونومی، رضایت بیمار و نیز رازپوشی و احترام به حریم خصوصی بیماران را همواره مدنظر داشته باشند. شایان ذکر است به منظور حفظ شأن بیماران، ستورالعملهایی وجود دارد که باید دانشجویان آنها را فراگرفته و کاملاً رعایت نمایند و ضرورت تدریس آن در سطح مراکز علمی و آموزشی علوم پزشکی کشور ما نیز حس میشود.

**۴- رعایت ادبیات مناسب هنگام ارتباط با بیماران:** دانشجویان باید هنگام گفتگو با بیماران حسب فرهنگ، سن، جنس و سایر معیارهای اجتماعی و فرهنگی با بیماران گفتگو کرده و از عناوین و القاب مناسب جهت مورد خطاب قرار دادن بیماران بهره گیرند. شناخت زمینه های اجتماعی و فرهنگی و آداب معاشرت از جانب دانشجویان جهت مراعات این اصل اخلاقی در هنگام آموزش پزشکی ضروری است .

**۵- رعایت اصل سودرسانی و پرهیز از ضرورسانی به بیماران:** دانشجویان در مراحل آموزشی خویش باید همواره دقت نمایند که اقدامات تشخیصی و درمانی آنان، صرفاً در جهت منافع بیماران باشد. باید از انجام اقداماتی که سبب آسیب جسمانی، روانی و یا تحمیل هزینه های اضافی به بیماران میشود خودداری نمود. پرهیز از معایناتی که انجام و تکرار آنها سبب آسیب و آزار جسمی و روحی برای بیماران است نیز ضروری است. برای مثال هنگامی که تشخیص بیماری توسط اساتید مربوطه صورت پذیرفته و معاینات مکرر توسط دانشجویان که فاقد ضرورت آموزشی یا مراقبتی است از ناحیه تناسلی، مقعد و یا نواحی پوشیده بدن بیماران سبب آزار و رنجش آنان است باید از این عمل خودداری کرد. دستور انجام آزمایشها و تهیه گرافیهای غیرضروری، بستری کردن بیمورد و یا عدم ترخیص بیمار بعد از بهبودی و سودجویی از بیماران جهت انجام پژوهشهای پزشکی از جمله دیگر مثالها و موارد در این عرصه هستند. مراعات دستورالعملهای موجود و کنترل و نظارت مداوم توسط اساتید، باعث میشود که در عین پذیرش، معاینه و درمان مناسب بیماران و یا شرکت بیماران به صورت اصولی در پژوهش از پایمال شدن حقوق آنان جلوگیری شود.

**۶- رعایت اصل عدالت در مواجهه با بیماران:** بیماران باید براساس انصاف و عدالت توسط دانشجویان مورد مراقبت قرار گیرند. نباید موضوعاتی مانند جنس، نژاد، سن، مذهب و شغل بیمار به عنوان معیار اساسی و در وهله اول در پذیرش و درمان آنها مدنظر گرفته و یا به واسطه چنین مسائلی از درمان محروم شوند. دانشجویان باید با تمامی افرادی را که به آنها مراجعه مینمایند به عنوان انسانهای دردمند (بدون توجه به شاخصهای دیگر) برخورد نمایند. در نظر داشتن معیارهایی مانند سن، جنس و ... در تنظیم روند درمانی صرفاً باید با توجه به ملاحظات پزشکی و بالینی و صلاحیتهای علمی در جهت منافع بیماران باشد.

۷- **تلاش در جهت کسب هر چه بیشتر علم و دانش و توانمندی عملی:** این مورد نیز به منظور سودرسانی هر چه بیشتر به بیماران و پرهیز از

آسیب و ضرر به آنان ضروری است. دانشجویان باید حداکثر اهتمام خویش را در کسب علم و دانش و مهارت‌های عملی را به کار ببندند. کوهتاهی در این امر و اقدام به کارهای ناروا مانند تقلب، سرقت‌های علمی، کسب مدارک جعلی، فریب بیماران با عناوین علمی نادرست همگی خالف اخلاق تلقی میشوند.

۸- **آراستگی ظاهری:** به منظور احترام به شأن و کرامت انسانی بیماران که دریافت کنندگان خدمات پزشکی دانشجویان هستند (و نیز احترام به حرفه مقدس پزشکی) دانشجویان باید همواره به آراستگی وضع ظاهری خویش در هنگام مواجهه با بیماران توجه داشته باشند. ژولیدگی، بی توجهی به وضع بهداشت و آراستگی ظاهری هیچ توجیهی غیر از کاهلی، خودخواهی و عدم توجه به موازین اخلاقی حاکم بر دانشجویی و طبابت ندارد.

### ماده ۷- اخلاق در پژوهش

در یک تقسیم بندی، اخلاق در حوزه پژوهش، دو مقوله را در بر می گیرد:

۱- اخلاق استفاده از آزمودنی های انسانی در تحقیقات که شامل:

الف) رضایت داوطلبانه آزمودنی

ب) زیان نرساندن تحقیق به آزمودنی

ج) محرمانه بودن نتایج تحقیق بر روی آزمودنی

د) پرهیز از فریبکاری متصدیان پژوهش در مورد کیفیت و پیآمدهای احتمالی و اطلاع رسانی درست به آزمودنی انسانی

۲- **اخلاق اجرای پژوهش:** در اجرای پژوهش و فرآیند علمی نیز باید از اصول اخلاقی پیروی نمود و از هر گونه تخلف در این حوزه بر حذر بود. از جمله این تخلفات، جعل و دستکاری یا سرقت متون، هنگام اجرای تحقیق یا گزارش یافته های پژوهشی است. تخلف پژوهشی ناشی از دو هنجار علمی است که رابرت کی مرتون جامعه شناس بزرگ آنها را چنین مطرح کرده است:

الف) **تعمیم:** که ایجاب می کند یافته های پژوهشی بر اساس ارزششان و نه ویژگی های فردی پژوهشگر تفسیر شوند.

ب) **همگانی بودن:** مطابق این اصل هم پژوهشگر باید نتایج پژوهشی خود را در اختیار جامعه پژوهشی قرار دهد. جامعه پژوهشی نیز موظف است که از این پژوهشگر، با نقل قول و ارجاع به یافته های پژوهشی و رعایت اصل امانت داری از پژوهشگر یافته های علمی او تقدیر کند.

### ماده ۸- برخی از اصول اخلاقی کارکنان سازمان

۱- **خودمدیریتی:** مدیریت بر خود اولین و مهمترین نوع مدیریت معرفی می شود. کارکنانی که خود مدیریتی دارند مقلد نیستند بلکه مبتکر

بوده و نه تنها ایده های نو دارند بلکه برای دفاع از آن اقدام نموده و در مواقع مقتضی چالشی برخورد می نمایند این کارکنان نقاط قوت و ضعف خود را درک نموده و از محدودیت های فردی خود شناخت دارند. به منظور تسلط بر کار خود، به دنبال افزایش اطلاعات خود بوده و در صورت نیاز سوال می نمایند. سرچشمه کنترل احساسات، راز داری، امانت داری و... در محیط کار، خود مدیریتی کارمند می باشد. از این رو مدیران و رهبران در سازمان می توانند کار را به آنها واگذار کنند بدون اینکه نگران نتایج کار باشند.

**۲- امانت داری:** انجام دادن امور با رویکرد امانتداری، اصلی اساسی در اخلاق است. اگر انسان کار و مسئولیت را امانت بداند، بی گمان حرمت آنرا پاس میدارد و تلاش می کند که به خوبی آن را پیش ببرد و بالنده سازد امام علی (ع) از کارکنان و کارگزاران خود می خواست که کار و مسئولیت را امانت بدانند و می فرمود: "همانا کاری که به عهده توست امانتی است بر گردنت" و در منظر ان حضرت بزرگترین خیانت، خیانت به امت و تعدی به امانت است.

**۳- خدمتگزاری:** همه کارگزاران و کارکنان در تمام مراتب، خادمان مردم هستند و خطرناکترین آفت اخلاق سازمانی و تباه کننده ترین عامل رفتاری این است که کارگزاران نظام اداری از بالا به پایین به مردم بنگرند و خود را فرمانروا تصور نمایند. امیرمومنان به مالک اشتر فرمودند "تو بالاسر کسانی هستی و آنها را اداره می کنی. سرپرست توهم از تو بالاتر است ولی خدا بالای سر، کسی است که تو را بر سرکار گذاشته است و رئیس اصلی خداست."

**۴- مسئولیت پذیری:** مسئولیت در اخلاق اداری، اصلی مبنایی است به گونه ای که هر نوع بی مسئولیتی به مفهوم بیرون شدن از مسیر و گام نهادن در کجی ها و ناراستی هاست. امیرالمومنین حیطة مسئولیت پذیری را بسیار گسترده تعیین نموده و از کارگزاران و کارکنان خود خواسته است که نسبت به کلیه کارها و اقدامات، و نیز روابط و مناسبات خود مسئولیت پذیر باشند. و فرمودند: "از خدا بترسید در حق بندگانش و شهرهایش، زیرا شما مسئولید حتی در برابر سرزمین ها و چارپایان."

**۵- انضباط کاری:** انضباط کاری به معنای سامان پذیری، نظم و ترتیب و پرهیز از هرگونه سستی و بی سامانی در کار. هیچ سازمانی و نظامی بدون رعایت این امور این امور راه به جایی نخواهد برد. امام علی (ع) می فرماید: کار هر روز را در همان روز انجام ده، زیرا هر روز کاری مخصوص به خود دارد.

**۶- دقت عمل:** توجه به درستی عمل و و دقت در انجام دادن امور، حقی است برای نفس کار و مسئولیت و هر که در ادای چنین حقی کوتاهی روا دارد، باید پذیرای تبعات منفی آن در روح و روان خویش، گذشته از جوانب و نتایج دیگر باشد امیر مومنان می فرماید: هر که در کاری کوتاهی ورزد، دچار اندوه گردد.

**۷- وجدان کاری:** بین وجدان و کار ارتباط تنگاتنگی وجود دارد و اگر کارکنان در سازمان، این ارتباط را مد نظر قرار ندهند قطعاً کارها به صورت ناقص انجام خواهد پذیرفت. امیر مومنان می فرماید: "کسی که برای او واعظ و اندرزدهی از درون نباشد، (که او را از کارهای زشت باز دارد) هرگز برای چنین شخصی، پند دادن و نصیحت کردن از خارج سودمند نخواهد افتاد، و گفتار دیگران درباره او مؤثر واقع نخواهد شد."

**۸- عدل و انصاف:** رعایت عدل و انصاف در روابط و مناسبات اداری در خدمتگزاری مردم اصلی است که بدون آن، سازمان به سمت فساد و تباهی می رود. حفظ حقوق دیگران همانند حقوق خود، در مقام داوری حقوق طرفین را رعایت کردن، مهمترین قاعده ای است که حافظ

سلامت و قوت نظم اداری و مایه پیوند دلهاست . از دیدگاه حضرت علی (ع) ارج و منزلت آدمیان به میزان کارشان مشخص می‌شود و بدون در نظر گرفتن این ارتباط و نسبت، عدالت تحقق پیدا نمی‌کند. آن حضرت در نامه به یکی از والیانش می‌نویسد: 'رنج تلاش هرکسی را عادلانه ارج بنه و به دیگری نسبت مده و در شناخت و بها دادن بدان کوتاهی مکن. هرگز مباد که شرافت و شخصیت کسی وادارت کند که کار و رنج کوچکش را بزرگ بشماری یا کار بزرگ و تلاش گمنامی را کوچک بینی.'

## ماده ۹- وظایف مدیران در اخلاقی کردن سازمان

- اخلاق حرفه ای رشته ای از دانش اخلاق است که ضمن مطالعه ارتباط شغل ها، به بیان مسئولیت های اخلاقی سازمان، تشخیص و حل مسائل اخلاقی در حرفه های گوناگون می پردازد. محققان وظایف مدیران در اخلاقی کردن سازمان را شامل موارد زیر می دانند
- ارزشیابی عملکردهای اخلاقی کارکنان .
  - اخلاقی کردن هدف های سازمان
  - اشاعه ارزش ها و مسائل اخلاقی در سازمان
  - خلاق ورزی در زندگی شخصی
  - اهمیت دادن به اخلاق حرفه ای در شغل
  - برخورد عقلانی و روشمند در مواجهه با مشکلات اخلاقی پیش آمده در سازمان و اقدام برای برطرف کردن آنها.
  - تهیه و تدوین منشور اخلاقی مربوط به سازمان با مشارکت همه اعضای سازمان

## ماده ۱۰- موانع رشد اخلاق حرفه ای مدیران

- **فقدان نگرش راهبردی به اخلاق حرفه ای:** اخلاق حرفه ای در نگرش راهبردی، مسئولیت پذیری سازمان در قبال حقوق همه عناصر محیطی اعم از داخلی و خارجی است که نقشی راهبردی در موفقیت معطوف به آینده سازمان دارد. نگرش غیر راهبردی، تصویری ناقص، نارسا و حداقل گرایانه از اخلاق حرفه ای است که جامعیت را از آن می ستاند و آن را به سطح مسئولیت اخلاقی فرد در شغل پایین می آورد. در این صورت رویکرد مدیریت منابع انسانی به اخلاق حرفه ای، جایگزین رویکرد راهبری می شود
- **تحویلی نگری:** تحویلی نگری را بزرگترین بیماری شناختی دانسته اند که همه آحاد مردم و بویژه پژوهشگران و مدیران به آن دچار می شوند. تحویلی نگری عمده ترین مانع رشد اخلاقی سازمان هاست. مهندسی که به سمت مدیرعامل یک شرکت برگزیده می شود اگر از دام تحویلی نگری نرهد، بر اساس سابقه و علاقه درسی و تحصیلی خود، مثال به فناوری تاکید می کند و با نگرش یک بعدی، تنها واحدهای خاصی از سازمان را می بیند و به آن ها توجه می کند و از سایر واحدها غفلت می ورزد.
- **فقدان انگیزش:** انگیزش و اخلاق همبستگی دارند. فقدان انگیزش مانع از ترویج اخلاق در سازمان می شود، نتایج غیراخلاقی دارد و انگیزه اخلاقی بودن را از بین می برد. زیرا توجیه بسیاری از مدیران و افراد جامعه برای اعمال غیراخلاقی شان این است که جامعه و انسان ها

اخلاقی نیستند. محققان، انگیزه را نتیجه عمل متقابل بین شخص و وضعیت می دانند. بدین جهت است که انگیزه در افراد متفاوت است.

انگیزه، آمادگی اعمال نهایت تلاش برای دست یابی به اهداف سازمانی مشروط به توان ارضای برخی نیازهای شخصی است

- **نارضایتی شغلی:** رضایت شغلی، احساس ها و نگرش هایی است که هر کس به شغل خود دارد. تعهد سازمانی اما نگرش و احساسات

کارکنان در مورد کل سازمان است. تلقی جدید از امنیت شغلی، ریشه آن را از درون می داند نه از مقررات و خط مشی ها و رویه های قانونی. اگر روزآمد باشیم، اگر یاد بگیریم و خوب عمل کنیم، اگر در تخصص و کار خود اعتبار و ارزش بیابیم و اگر به امور شرکت آگاه باشیم و اگر برای ارائه کاری با ارزش، کوششی مستمر داشته باشیم، برای خود امنیت شغلی ایجاد کرده ایم

- **فقدان مهارت تصمیم گیری:** مدیریت هنر تصمیم گیری است. ضعف در تصمیم گیری باعث بروز رفتار غیراخلاقی در سازمان می شود.

تصمیم گیری فرآیند مواجه شدن با مشکل، تبدیل مشکل به مسئله و حل اثربخش آن است. تصمیم گیری اخلاقی بر پایه شش اصل یعنی ۳ اعتماد، کرامت انسانی، مسئولیت پذیری، انصاف، پای بندی به منش شهروندی و مراقبت و توجه نسبت به دیگران استوار است

- **בלاتکلیفی یا تعارضات اخلاقی:** از عمده ترین موانع رشد اخلاق حرفه ای در سازمان بلاتکلیفی سازمانی است. پیچیده ترین وضعیت

بلاتکلیفی اخلاقی، تعارضات اخلاقی است. یعنی وضعیتی که فرد یا سازمان با دو راهه ای مواجه می شود و راه سومی نمی یابد و هر دو راه نیز غیراخلاقی اند. بنابراین تعارض اخلاقی عبارت است از رفتاری که انجام آن از جهتی اخلاقاً زشت است اما اگر رازداری متضمن خیانت به وظیفه سازمانی باشد نیز نارواست. بدین ترتیب اگر فرد راست بگوید باید رازی را افشا کند، افشای راز خالف قانون است. اگر رازداری کند باید حقیقت را کتمان کند، کتمان حقیقت نیز عملی غیراخلاقی است.

## ماده ۱۱- مسئولیت های اخلاقی مدیران

- **اخلاق ورزی در زندگی شخصی:** به دلیل اهمیت اخلاق ورزی مدیران در زندگی شخصی یکی از شاخص های انتخاب مدیر در نظام جامع

انتصابات، تاکید بر اخلاقیات فردی مدیر است. کسی که در زندگی شخصی خود رازدار و امین نیست، در کسب و کار نیز نسبت به رازداری و امانت داری سازمانی که پیچیده تر و صعب تر است، بی مبالا می گردد. اخلاق گرایی مدیران از جهت دیگر نیز اهمیت دارد و آن نقش الگویی و تاثیر تصمیم گیری آنها در سازمان است. از طرفی دیگر مدیران غالباً الگوی کارمندان قرار می گیرند. اخلاق فردی آنها می تواند موجب ترویج اخلاق در فرهنگ سازمانی باشد و رفتارهای غیراخلاقی آنها در زندگی شخصی، سبب ترویج ضداخلاق در سازمان می شود. به همین دلیل اخلاق ورزی در زندگی شخصی مدیران در اخلاق حرفه ای نقش اساسی دارد.

- **اخلاق ورزی در شغل:** مراد از اخلاق ورزی شغلی آن است که فرد در رفتارهای ارتباطی شغلی خود عملکرد اخلاقی داشته باشد. هر شغلی

اخلاقیات خاصی را اقتضا می کند. برای مثال مدیران غالباً در معرض ارزش داوری قرار می گیرند و در خوب و بد رفتار کارکنان و مدیران زیردست خود داوری می کنند. ارزش داوری ضوابط خاصی دارد و هر گونه بی مبالایی در آن غیراخلاقی است. از مدیران انتظار می رود در ارتباط با دیگران و

در کسب و کار، دارای الگوری رفتاری نیکو مانند قاطعیت باشند. الگویی مبتنی بر صراحت، صداقت و احترام اصیل و متقابل. راس سازمان آفریننده روح و حیات آن است. اگر سازمانی دارای روحیه بزرگ است، به سبب روحیه بزرگ افرادی است که در راس آن قرار گرفته اند و اگر این روحیه خراب است، به علت فاسد بودن روحیه افراد موجود در بدنه مدیریتی و راس آن است .

- **نظام مند کردن همه امور در حرفه:** یکی از ویژگی های سازمان اخلاقی آن است که در همه ابعاد حرفه ای خویش نظام مند باشند. به همین دلیل تلاش در نظام مندی سازمان از مسئولیت های اخلاقی مدیران است. دلیل اخلاقی بودن این روش آن است که از اینکه نظام مندی مانع تصمیم گیری های سلیقه ای، موردی و تبعیض آمیز می شود، در نتیجه ظلم را کاهش می دهد و کاهش ظلم و تبعیض نیز از اهداف نظام اخلاقی است. برای مثال داشتن نظام جامع آموزش هم فرصت های آموزش را عادلانه تقسیم می کند و هم بهره وری آموزش را در جهت پاسخ به نیازها و رفع رخنه های آموزشی سازمان افزایش می دهد .

## ماده ۱۲- نقش اخلاق حرفه ای مدیران در موفقیت سازمان ها

رعایت موازین اخلاق حرفه ای از سوی مدیران برای موفقیت سازمان ها در اقتصاد امروزی بسیار مهم و حیاتی است. رفتار اخلاقی مدیران سازمان ها نقش اساسی در شکل گیری و حفظ روابط بلند مدت میان سازمان و مشتریان و کارکنانش ایفا می کند. موازین اخلاقی در واقع قاعده ی اصول اخلاقی و ارزش هایی است که بر رفتار فردی یا جمعی تحت عنوان درست یا غلط حاکمیت دارد. تحقیقات نشان می دهد سازمان هایی که در زمینه ی رعایت موازین اخلاقی می کوشند موجب توانمندسازی 8مشتریان، رضایت آنان و در نهایت کسب مزیت رقابتی در آینده خواهند شد،

در ادامه برخی از عوامل اخلاق حرفه ای که در موفقیت سازمان ها موثرند، مورد بررسی قرار می گیرند:

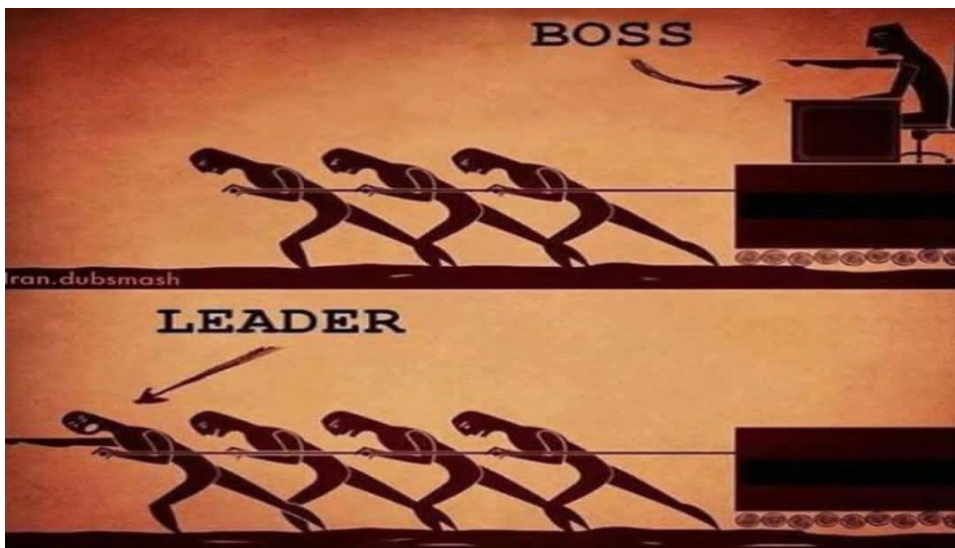
- **منابع انسانی کارآمد:** یکی از اقدامات مقدماتی در برنامه ریزی های هر سازمان ، بررسی و حصول اطمینان منابع انسانی و مادی و تطبیق آن با واقعیت های اجرای برنامه است و در واقع در اختیار داشتن نیروی انسانی شایسته و کارآمد از مهم ترین عوامل موفقیت مدیران و برنامه های آنان است. به نقل از مورخین واقعه عاشورا، حسین بن علی (ع) در طول حرکت از مدینه تا کربلا و در مواقع مختلف، موضوع خطرناک بودن عملیات عاشورا و شهادت خویش را اعلام نموده و به یارانش اجازه مرخصی داده و بیعت را از آنان برداشته بود . در شب عاشورا نیز برای آخرین بار این موضوع را با صراحت تکرار کرد . این پیشنهاد در واقع آخرین آزمایش و برآورد واقعی از منابع نیروی انسانی بود که توسط امام (ع) انجام گرفت. لذا حضرت (ع) از این نکته غافل نبوده است؛ حتی در شرایط سخت و بحران، که عموم مدیران و رهبران ملاک گزینش و پالایش را در جذب نیروی انسانی قائل نمی شوند . از این رو می بینیم که نیروی انسانی حضرت (ع) عموماً از نظر موقعیت سیاسی اجتماعی و فضائل اخلاقی، بسیار برجسته و عالی و دارای سوابق اجتماعی و سیاسی و از اصحاب بزرگ حضرت پیامبر اکرم (ص) و حضرت علی (ع) بودند و در غزوات آنان شرکت داشتند؛ در واقع از نخبگان قبائل خود بودند .

## سفارش رسول اکرم (ص) به ابوذر غفاری در خصوص قبول مسئولیت

پس از استقرار حکومت نبوی، ابوذر همان طور که در جهاد و شهادت پیش قدم بود، برای کمک به جامعه نو ظهور دینی پیش قدم شد و از سر وظیفه و صداقت به پیامبر فرمود: آیا در حکومت به من مسئولیت می دهی؟ پیامبر دستی به شانه ابوذر زده و می فرماید: من تو را به اندازه خودم دوست دارم و هر چه برای خود بخواهم، برای تو نیز می خواهم ولی تو برای مدیریت ضعیف هستی؛ نظر من این است که تو مسئولیت یک جمع دو نفری را هم قبول نکن، حتی اداره اموال یک یتیم را هم قبول نکن! چرا که اینها همگی امانت الهی اند، نباید ذره ای از حقوق مردم پایمال شود و به مردم توهین شود. پیامبر در ادامه به ابوذر می فرماید: مسئولیت حکومتی برای کسانی که به تکلیفشان درست عمل نمی کنند و حقوق مردم را تضییع می کنند، روز قیامت حاصلی جز رسوایی و پشیمانی به همراه ندارد و تنها کسانی پشیمان نیستند که شایستگی آن را داشته و آن تکلیف را به درستی ادا نکنند. باز پیامبر اکرم در روایتی مهم می فرماید: هر کس در جامعه اسلامی مسئولیتی قبول کند، اعم از اینکه این مسئولیت، اقتصادی، سیاسی، امنیتی و... باشد، در حالی که می داند شخص دیگری از او برای این مسئولیت شایسته تر است و باز هم این مسئولیت را قبول کند، او به «خدا و پیامبر و جامعه دینی» خیانت کرده است.

### - پیش قدم بودن در مواجهه با مشکلات سازمان: یکی از نکاتی که مدیران را در به عهده گرفتن نقش رهبری موفق می سازد، پیش

قدم بودن در مصاف با مشکلات و آسیب هاست. در این رابطه امام علی بن الحسین (ع) می گوید: روز عاشورا چون کار بر امام حسین (ع) سخت شد، اصحاب وی دیدند هر چه کار دشوارتر می شود، رخساره آن حضرت برافروخته تر و بدنش آرام و قلبش مطمئن تر می گردد. پس یارانش با یکدیگر می گفتند: نمی بینی چگونه امام (ع) بر روی مرگ می خندد و از مرگ بیم ندارد. این ایستادگی و پیش قدمی امام (ع)، روحیه یارانش را تقویت می کرد.



- **انگیزش درونی نیروی انسانی:** سازمان در نهادینه کردن اخلاق به کارکنانی با انگیزه احتیاج دارد. ترویج اخلاق و نهادینه سازی آن در سازمان محتاج انگیزه قوی و عزم مدیران سازمان است. از این رو، پایبندی استثنا ناپذیر به مسئولیت های اخلاقی محتاج عزم سازمانی و انگیزه های درونی برخاسته از بصیرت و دانایی است. ایجاد انگیزه اخلاق ورزی و تقویت درون انگیزختگی افراد نسبت به پایبندی بر مسئولیت های اخلاقی از مهم ترین وظایف مدیریت اخلاق است. مدیریت اخلاق باید عزم سازمانی را معطوف به اخلاق کند و از این طریق، پویایی اخلاقی را استمرار بخشد.
- **احترام و اعتماد:** احساس ارزشمندی حق کارکنان است و تکریم و احترام اصیل و نامشروط وظیفه تمامی ارکان سازمان از جمله مدیران است. هرگاه مدیران سازمان به افراد خود و شخصیت آنان احترام و اعتبار بدهد، استعدادها و توانایی های آن ها پرورش خواهد یافت. زیرا تنها با این واسطه است که می توان دل انسان ها را تسخیر کرد. یکی از مدیران شرکت هوندا می گوید "ما می خواهیم همکاران از سرشان هم مانند دستشان استفاده کنند. وقتی که یک شرکت تنها از دستان کارکنان خود استفاده می کند، فقط آنان را می خرد اما وقتی که خواهان اندیشه های آنان باشد، در نهایت دل های آنان را می رباید."
- **پیش بینی پذیری:** رمز و راز موفقیت سازمان ها، به ویژه در شرایط بحرانی، به میزان پیش بینی پذیری آن ها بستگی دارد و این اصل راهبردی است که غفلت از آن مانع نیل به پیروزی سازمانی است. تحلیل مفهوم پیش بینی پذیری در سازمان نشان می دهد که این امر صرفاً یک خصیصه اخلاقی است، زیرا مراد از اخلاق رعایت حقوق دیگران است. اما این خصیصه همه شئون اخلاق حرفه ای را در برمی گیرد. مهم ترین امتیازی که مشتریان در سازمان ها لحاظ می کنند پیش بینی پذیر بودن آن هاست. یکی از توقعات مهم ارباب رجوع از سازمان ها پیش بینی پذیری آن هاست. بلاتکلیفی ناشی از پیش بینی ناپذیری سازمان بیشترین صدمه را به حقوق ارباب رجوع می زند
- **الگوهای رفتار ارتباطی:** موفقیت سازمان ها منوط به ایجاد ارتباط موفق میان اعضای آن و سازمان و محیط بیرون سازمان است. اخلاقی بودن نیز، چه در سطح فردی و چه در سطح خانوادگی، اجتماعی و چه در سطح حرفه و سازمان، با ارتباط موفق رابطه ای مستقیم دارد. هر چه در برقراری ارتباط خود موفق باشیم، در اخلاقی بودن موفق تریم. رابطه انسانی و رضایت بخش رابطه ای است که در آن سه مولفه در هم تنیده صمیمیت، مراقبت و آزادی حضور داشته باشد. مراد از صمیمیت اعتمادی است که امکان درک کردن و درک شدن را فراهم می آورد، به گونه ای که دو طرف می توانند افکار، احساسات و اعمال یکدیگر را پیش بینی کنند.
- **نقدپذیری و مشارکت طلبی:** دادن حق انتقاد و ارائه دیدگاه به کارکنان است. پاسخگویی در برابر انتقادات و اجتناب از مواجهه هیجانی با منتقدان جزو بایدهای اخلاقی است.



- **قاطعیت:** قاطعیت برقراری ارتباط صادقانه، صریح، همراه با احترام اصیل و متقابل و خودمختاری برد-برد است. افراد قاطع نسبت به افکار و احساس های دیگران حساسیت نشان می دهند و قادرند علاوه بر دیدگاه ها، شنونده احساسات دیگران نیز باشند. در عین حال قادرند، افکار و احساسات خود را نیز به وضوح بیان نمایند
- **برخورد صریح و صادقانه با کارکنان:** یعنی در همه شئون حرفه از شرح وظایف تا نظامهای جامع پرداخت باید شفافیت، بیان دقیق و کامل را حاکم ساخت. هر گونه ابهام، دوپهلویی در بیان، سیال بودن ضوابط، زمینه را برای فریب و پایمال کردن حقوق آماده می کند.

## فهرست منابع :

- ۱- آراسته، حمید رضا. مطلبی فرد، علیرضا. (۱۳۹۰ش). بررسی تحلیلی و تئوریک اصول و مؤلفه‌های اخالق‌ی تدریس در آموزش عالی با تأکید بر دیدگاه مورای و همکاران- مجموعه مقالات اولین همایش بین المللی مدیریت، آینده‌نگری، کارآفرینی و صنعت در آموزش عالی، دانشگاه سنندج
- ۲- جوادی، مصطفی. (۱۳۹۲ش). پدیدارشناسی حقوق دانشجوی: ارائه پیش نویس منشور حقوق دانشجوی در آموزش پرستاری ایران. (پایان نامه دانشجویی .)
- ۳- خاقانیزاده، مرتضی. عباسی، محمود. ملکی، حسن (۱۳۹۲ش) الگوی برنامه درسی اخالق پزشکی با رویکرد اسالمی، مؤسسه فرهنگی حقوقی سینا، پاییز
- ۴- زالی، محمد رضا (۱۳۹۲ش) مبانی نوین ارتباط پزشک و بیمار، انتشارات حقوقی، بهار .
- ۵- زالی، علیرض (۱۳۸۶ش) سیر تحول آموزش پزشکی، فصلنامه اخالق پزشکی، سال اول، شماره اول، پاییز
- ۶- سرمدی، محمدرضا. شالباف، عذرا (۱۳۸۷ش) اخالق حرفه‌ای در مدیریت کیفیت فراگیر، اخالق در علوم و فناوری، شماره ۳ و ۴
- ۷- سمیعی شیر دره، رحمت الله. فلسفه تعلیم و تربیت و آموزش و پرورش قابل مشاهده در [sameyh.blogfa.com](http://sameyh.blogfa.com)
- ۸- علیپور، احمد. شالباف، عذرا (۱۳۸۷ش) اخالق آموزش مجازی، فصلنامه اخالق در علوم و فن آوری، سال سوم، شماره های ۱ و ۲
- ۹- قراملکی احد. فرامرز و همکاران (۱۳۸۶ش) اخالق حرفه‌ای در تمدن ایران و اسلام، تهران: پژوهشکده مطالعات فرهنگی و اجتماعی