

منشور اخلاقی مدیران بهداشتی و درمانی

علی محمد مصدق راد^{۱*}

۱. استاد، گروه مدیریت، سیاستگذاری و اقتصاد سلامت، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی تهران، تهران، ایران.

سردبیر محترم

اخلاق انجام کار درست (خوب) و عدم انجام کار نادرست (بد) است. رعایت اخلاق حرفه‌ای به ویژه در سازمان‌های بهداشتی و درمانی که وظیفه تأمین، حفظ و ارتقای سلامتی مردم جامعه را بر عهده دارند، حایز اهمیت است. بیمار به دلیل بیماری جسمی و روحی خود به کارکنان بهداشتی و درمانی وابسته است. کارکنان باید اصول و مبانی اخلاق بالینی و حقوق بیمار را در سازمان‌های بهداشتی و درمانی رعایت کنند. آنها نباید از وابستگی بیمار سوء استفاده کنند. موضوعاتی مثل مدیریت درد، اهدای عضو، سلامت جنین، امتناع بیمار از درمان، مراقبت از گروه‌های آسیب‌پذیر و پایان دادن به زندگی بیمار همواره موضوع بحث علم اخلاق بالینی بوده است.

رعایت اخلاق بالینی مستلزم تدوین اصول و مبانی اخلاق سازمانی در سازمان‌های بهداشتی و درمانی است. اخلاق بالینی و اخلاق سازمانی به هم مرتبط هستند. اخلاق سازمانی، قوانین حرفه‌ای و اخلاقی رفتار افراد در سازمان را در بر می‌گیرد که باید در تعامل با بیماران و خانواده آنها، کارکنان و پیمانکاران به منظور تضمین حقوق آنها رعایت شوند (۱). اخلاق سازمانی، بر اساس ارزش‌های فردی و سازمانی تعریف می‌شود. برخی از این ارزش‌ها عبارتند از درستکاری، صداقت، وفای به عهد، تعالی، وفاداری، انصاف، عدالت، پاسخگویی، مسئولیت‌پذیری و احترام به دیگران. استخدام و حفظ مدیران و کارکنان اخلاقی، توسعه فرهنگ اخلاقی و اجرای برنامه‌های سازمان به شیوه‌ای اخلاقی، منجر به ترویج اصول و ارزش‌های اخلاقی در سازمان‌های بهداشتی و درمانی می‌شود (۲). فعالیت‌های اخلاق سازمانی همه جنبه‌های عملکرد سازمان بهداشتی و درمانی را در بر می‌گیرد تا بتوان جو اخلاقی مثبت را ایجاد و حفظ کرد. فرهنگ سازمانی و موضع اخلاقی اتخاذ شده در فرهنگ، این احساس را در مورد آنچه در سازمان ارزش دارد و چگونه افراد باید با هم در سازمان کار کنند، ارائه می‌دهد. اخلاق سازمانی به مسئولیت اخلاقی سازمان بهداشتی و درمانی مربوط می‌شود تا مراقبت از بیمار را به شیوه‌ای صادقانه، شایسته و مناسب انجام دهد.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۱۱/۱۴

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۱۲/۱۵

تاریخ انتشار: ۱۴۰۲/۱۲/۱۶

* نویسنده‌ی طرف مکاتبه:

علی محمد مصدق راد

آدرس: دانشگاه علوم پزشکی تهران، تهران،

ایران

کد پستی: ۱۴۱۷۶۱۳۱۵۱

تلفن: ۰۲۱ - ۴۲۹۳۳۰۰۶

Email: mosadeghrad@tums.ac.ir

مدیران مسئولیت سازمان‌ها را بر عهده دارند و نقش کلیدی در بهره‌وری سازمان دارند. مدیران بهداشتی و درمانی در سال‌های اخیر با تغییر و تحولات زیادی از جمله افزایش تقاضا برای خدمات سلامت، پیشرفت تکنولوژی و روش‌های درمانی، اپیدمی بیماری‌های واگیر، افزایش هزینه‌ها و کمبود منابع مواجه بودند. تصمیمات مدیران پیامدهای مثبت یا منفی برای کارکنان، مشتریان و جامعه دارد. بین اقدامات مدیران و اخلاقی بودن سازمان‌ها رابطه وجود دارد (۳). بنابراین، مدیران بهداشتی و درمانی باید به اصول و مبانی اخلاق سازمانی پایبند باشند.

اخلاق مدیریت^۱ از افراد و گروه‌ها در مقابل پیامدهای منفی بالقوه تصمیم‌گیری ضعیف مدیریتی محافظت می‌کند. اگرچه اقدامات غیر اخلاقی مدیران مثل پرداخت حقوق و دستمزد کم به کارکنان، فقدان اقدامات ایمنی و بهداشتی برای کارکنان، تبعیض بین کارکنان، استخدام اقوام و دوستان و ارتقای آنها در سازمان، فروش محصول بی‌کیفیت به مشتریان و فرار مالیاتی، سود کوتاه مدت به دنبال دارد؛ لیکن، بقای بلندمدت سازمان را به خطر می‌اندازد. دور شدن مدیران از ارزش‌ها و اخلاق یکی از دلایل مهم افزایش تعارض و تنش و کاهش بهره‌وری در سازمان‌ها است. بنابراین، مدیران باید تعهدات اجتماعی و اخلاقی را برای تضمین موفقیت بلندمدت سازمان انجام دهند. مدیریت، امانتی در دست مدیران است. آنها باید شایستگی‌های لازم را داشته باشند تا بتوانند سازمان‌های خود را به صورت اثربخش و کارآمد مدیریت کنند (۴). این شایستگی‌ها شامل استعداد (هوش مدیریتی، دانش تخصصی و

مدیریتی، مهارت‌ها و تجربه کاری) و شخصیت (اعتقادات، ارزش‌ها، نگرش‌ها و رفتارها) است (۵). اصول و مبانی اخلاق مدیریت باید در شخصیت مدیر نهادینه شده باشد. حضرت محمد (ص) در مذمت فردی که مسئولیتی را بدون داشتن شایستگی لازم می‌پذیرد، فرمودند: «مَنْ تَقَدَّمَ عَلَى قَوْمٍ مِنْ الْمُسْلِمِينَ وَ هُوَ يَرَى أَنْ فِيهِمْ مَنْ هُوَ أَفْضَلُ مِنْهُ فَقَدْ خَانَ اللَّهَ وَ رَسُولَهُ وَ الْمُسْلِمِينَ؛ هرکه مسئول عده‌ای از مسلمانان شود، در حالی که می‌داند در بین مسلمین فردی بهتر از او وجود دارد، به خدا، رسول خدا و مسلمانان خیانت کرده است» (۶). مدیران ارشد نیز باید در انتخاب مدیران سطوح پایین دقت لازم را به عمل آورند. پیامبر اکرم (ص) در این زمینه هم فرمودند: «مَنْ وَلَّى مِنْ أَمْرِ الْمُسْلِمِينَ شَيْئًا فَوَلَّى رَجُلًا وَ هُوَ يَجِدُ مَنْ هُوَ أَصْلَحُ لِلْمُسْلِمِينَ مِنْهُ فَقَدْ خَانَ اللَّهَ وَ رَسُولَهُ؛ کسی که عهده دار یکی از امور مسلمانان شود و فردی را سرپرست کاری کند، با این که می‌تواند کسی را بیابد که برای مسلمانان بهتر باشد، به خدا و رسولش خیانت کرده است» (۷). حضرت علی (ع) هم فرمودند: «يَسْتَدَلُّ عَلَى ادْبَارِ الدُّوَلِ بِأَرْبَعٍ: تَضْيِيعِ الْأَصُولِ وَ التَّمَسُّكِ بِالْفُرُوعِ وَ تَقْدِيمِ الْأَرَادِلِ وَ تَأْخِيرِ الْأَفْاضِلِ؛ چهار چیز نشانه شکست دولت‌ها است: فرو گذاشتن اصول (مسائل مهم)، سرگرم شدن به فروع (امور کم اهمیت)، به کار گماردن آدم‌های پست و کنار گذاشتن انسان‌های فاضل و لایق» (۸).

مدیران الگوی اخلاقی کارکنان هستند. اگر مدیران اصول اخلاقی را در سازمان رعایت نکنند، کارکنان هم این کار را احتمالاً نخواهند کرد. یکپارچگی و ارزش‌های مدیران حرفه‌ای

1. Managerial ethics

Website: <http://ijme.tums.ac.ir>

۷. مدیران با اخلاق تلاش می‌کنند تا با کمترین آسیب به دیگران و محیط زیست به اهداف سازمانی برسند.

۸. مدیران با اخلاق مسئولیت تصمیمات و اقدامات خود را در نظر می‌گیرند و می‌پذیرند.

۹. مدیران با اخلاق در مدیریت سازمان قوانین و مقررات را رعایت می‌کنند.

۱۰. مدیران با اخلاق برای اخلاق ارزش قائل هستند و نقض اخلاقی را نادیده نمی‌گیرند.

کدهای اخلاقی مدیریت سازمان‌های بهداشتی و درمانی باید تدوین و اجرا شود. مدیران بهداشتی و درمانی باید کدهای اخلاقی را در فرهنگ سازمانی نهادینه کنند. همچنین، رعایت کدهای اخلاقی مدیریت باید مورد توجه استانداردهای ارزشیابی و اعتباربخشی سازمان‌های بهداشتی و درمانی قرار گیرد. مطالعات بسیار محدودی در زمینه اخلاق مدیریت در سازمان‌های بهداشتی و درمانی ایران انجام شده است. بنابراین، پیشنهاد می‌شود که پژوهشگران با استفاده از رویکردهای کیفی و کمی به تبیین اخلاق مدیریت در سازمان‌های بهداشتی و درمانی بپردازند، میزان رعایت آن در سازمان‌های بهداشتی و درمانی را ارزشیابی کنند و چالش‌های مربوطه را شناسایی و راهکارهای مناسبی ارائه کنند

بهداشتی و درمانی به تعریف و اجرای کدهای اخلاقی سازمان کمک می‌کند (۹). تصمیمات و اقدامات مدیران نباید در تضاد با حقوق فردی و بهترین منافع سازمان و عموم جامعه باشد. مدیران اخلاقی تیم‌های کاری را برای انجام بهترین کار تشویق می‌کنند. اقدامات مدیر اخلاقی موجب افزایش روحیه و بهره‌وری کارکنان می‌شود.

در این راستا، تدوین و حصول اطمینان از اجرای منشور اخلاقی مدیریت در سازمان‌های بهداشتی و درمانی ضروری است. برخی از محورهای پیشنهادی مفاد منشور اخلاقی مدیران بهداشتی و درمانی عبارتند از:

۱. مدیران با اخلاق، دلسوز، مهربان، دوست داشتنی، سخاوتمند، شجاع، فروتن، درستکار و قابل اعتماد هستند.
۲. مدیران با اخلاق با همگان صرف نظر از جنس، نژاد و مذهب، منصف هستند و با احترام و کرامت رفتار می‌کنند.
۳. مدیران با اخلاق در تمام معاملات خود صادق و راستگو هستند. آنها دیگران را گمراه نمی‌کنند و فریب نمی‌دهند.
۴. مدیران با اخلاق به کارکنان کمک می‌کنند تا توانایی‌ها، مهارت‌ها و مسئولیت‌های خود را توسعه دهند.
۵. مدیران با اخلاق به تعهدات خود پایبند و پاسخگو هستند.
۶. مدیران با اخلاق در تصمیم‌گیری‌ها با دیگران مشورت می‌کنند و از طریق شفافیت و اعتماد، تصمیمات درست می‌گیرند.

منابع

1. Angelucci PA. Ethics committees: guidance through gray areas. *Nursing Management*. 2003; 34(6):30-3.
2. Oetjen D, Rotarius T. Incorporating ethics into your comprehensive organizational plan. *The Health Care Manager*. 2005;24(1):61-7.
3. Forte A. Business ethics: A study of the moral reasoning of selected business managers and the influence of organizational ethical climate. *Journal of business ethics*. 2004;51:167-73.
4. Etemadian M, Mosadeghrad AM, Soleimani M J, Hedayati S P. Succession planning success factors in a hospital: A case study. *Payesh*. 2020; 19 (1) :41-61 [in Persian]
5. Etemadian M, Mosadeghrad AM, Soleimani MJ, Hedayati SP. Leader characteristics in hospital change management: a case study. *Hakim Research Journal*. 2019;22(3):212-29. [in Persian]
6. Hakimi M, Hakimi A. *Al-Hayat*, translated by Ahmed Aram, Dalil Ma Publication, vol. 2, 2016; p. 586.
7. Beyhaqi, A. *Sunan Bayhaqi*, vol. 10, Pakistan: University of Islamic Studies, 1989; p. 11.
8. Tamimi, A. *Ghorar al-Hikam and Dharar al-Kalam*, Dar al-Hadith Cultural Institute, 2016; p. 342.
9. Filerman GL, Mills AE, Schyve PM, editors. *Managerial ethics in healthcare: a new perspective*. Chicago, IL: Health Administration Press; 2014.

Healthcare Managers' Code of Ethics

Ali Mohammad Mosadeghrad *¹

1. Professor of Health, policy and management, School of Public health, Tehran University of Medical Sciences, Tehran, Iran.

Received: 03 February 2024

Accepted: 05 March 2024

Published: 06 March 2024

Abstract

This article has no abstract.

*Corresponding Author

Ali Mohammad Mosadeghrad

Address: School of Public Health, Tehran University of Medical Sciences, Tehran, Iran.

Postal Code : 1417613151

Tel: 98 21 42 93 30 06

Email: mosadeghrad@tums.ac.ir

Citation to this article:

Mosadeghrad AM, Healthcare managers' code of ethics. *Iranian Journal of Medical Ethics and History of Medicine*. 2024; 16: Article number: 11.

