

به نام آن که انسان را فکرت آموخت



برنامه کارگاه اخلاق حرفه ای مدیران پرستان اصفهان ۱۴۰۳/۳/۲۹

سخنران	برنامه	ساعت
	تلاوت قران کریم	۸:۳۰-۸:۴۰
آقای دکتر شهریاری	ارایه برنامه و اهداف	۸:۴۰-۸:۵۰
آقای دکتر شهریاری	سازمان اخلاقی / رهبری اخلاقی	۹:۰۰-۹:۳۰
مدیران	فعالیت و ارایه کار گروهی	۱۰:۰۰-۱۰:۱۵
آقای دکتر شهریاری خانم دکتر کشوری	بحث و نتیجه گیری	۱۰:۱۵-۱۰:۳۰
خانم دکتر کشوری	ارتباط اخلاقی	۱۰:۳۰-۱۱:۰۰
مدیران	فعالیت و ارایه کار گروهی	۱۱:۰۰-۱۲:۰۰
	نماز و پذیرایی	۱۲:۰۰-۱۳:۰۰
آقای دکتر شهریاری خانم دکتر کشوری	بحث و نتیجه گیری	۱۳:۰۰-۱۴:۰۰

اهداف و سوالات

- ارزش ها مأموریت سازمانی خود چیست؟
- تاثیر فرهنگ سازمانی بر رفتار اخلاقی چیست؟
- نقش مدیر پرستاری در توسعه اخلاق حرفه ای چیست؟
- تاثیر رهبری اخلاقی بر فرهنگ سازمانی و رفتار اخلاقی کارکنان چگونه است؟
- آیا شاخص های اخلاقی در ارزیابی کارکنان به کار می برید؟
- نقش و جایگاه شما در کمیته های اخلاق بیمارستانی چیست؟

ویژگی‌ها و خصوصیات ارایه خدمات مراقبت سلامتی در عصر حاضر

- روابط چندگانه و گسترده بین و میان ارائه‌کنندگان و سازمان‌های مختلف، روابط بین ارائه‌دهندگان و بیماران،
- تنش بین اهداف سازمانی و کارکنان چه برای افراد و چه گروه‌ها و سازمان‌ها،
- پراکندگی، گستردگی و گستردگی خدمات،
- شناور بودن ساختارهای کار مراقبت سلامتی،
- به سمت مراقبت جامعه محور،
- مطرح شدن دانش و فعالیت‌های بین حرفه‌ای و میان حرفه‌ای،
- توزیع مسئولیت‌ها
- رشد شگرف انگیز دانش و فن‌آوری در عرصه خدمات سلامتی و درمانی

در پرستاری

اخلاق

در جستجوی

یافتن «**بهترین راه**» پرستاری کردن و

«**بهترین عملکرد**» پرستاری است.

4 Key Ethical Principles

Childress and Beauchamp

- **Autonomy**
- **Beneficence**
- **Non-maleficence**
- **Justice**

راهکارهای اعتلای اخلاق پرستاری

- برانگیختن حساسیت اخلاقی
- عرصه ترغیب کننده عملکرد اخلاقی
- توسعه روابط و ملاحظات اخلاقی
- رویکرد جامع به مراقبت
- **افزایش اختیارات و قدرت مدیران پرستاری**
- توسعه جو اخلاقی
- پایش و ارزیابی مبتنی بر اخلاق
- رویکرد جامعه نگری در خدمات پرستاری
- معرفی ارزش های حرفه ای پرستاران
- توسعه فرهنگ مشارکت مددجویان در مراقبت
- توسعه پژوهش در حوزه اخلاق پرستاری
- تحکیم اخلاق پژوهش در پرستاری
- وجدان حرفه ای و نظارت اخلاقی در پرستاری

محورهای توسعه اخلاق

- ارتقای دانش اخلاقی،
- افزایش حساسیت اخلاقی،
- ارتقای شایستگی عملکردی،
- تعیین شاخص های ارزشیابی اخلاقی

اهداف مورد انتظار

- تعیین وضعیت عملکرد اخلاقی موجود
- تعیین سطح مطلوب عملکرد اخلاقی و رفتارهای اخلاقی مورد انتظار
- اجرای برنامه های توانمندسازی اخلاقی
- تدوین آیین نامه رسیدگی به بد اخلاقی ها
- ارزشیابی عملکرد اخلاقی

مدیران، در عین توجه به اهداف سازمان، به وظایف اخلاقی خود در سازمان نیز متعهد هستند و این تعهد در رسیدن به اهداف سازمان بسیار کمک کننده است.

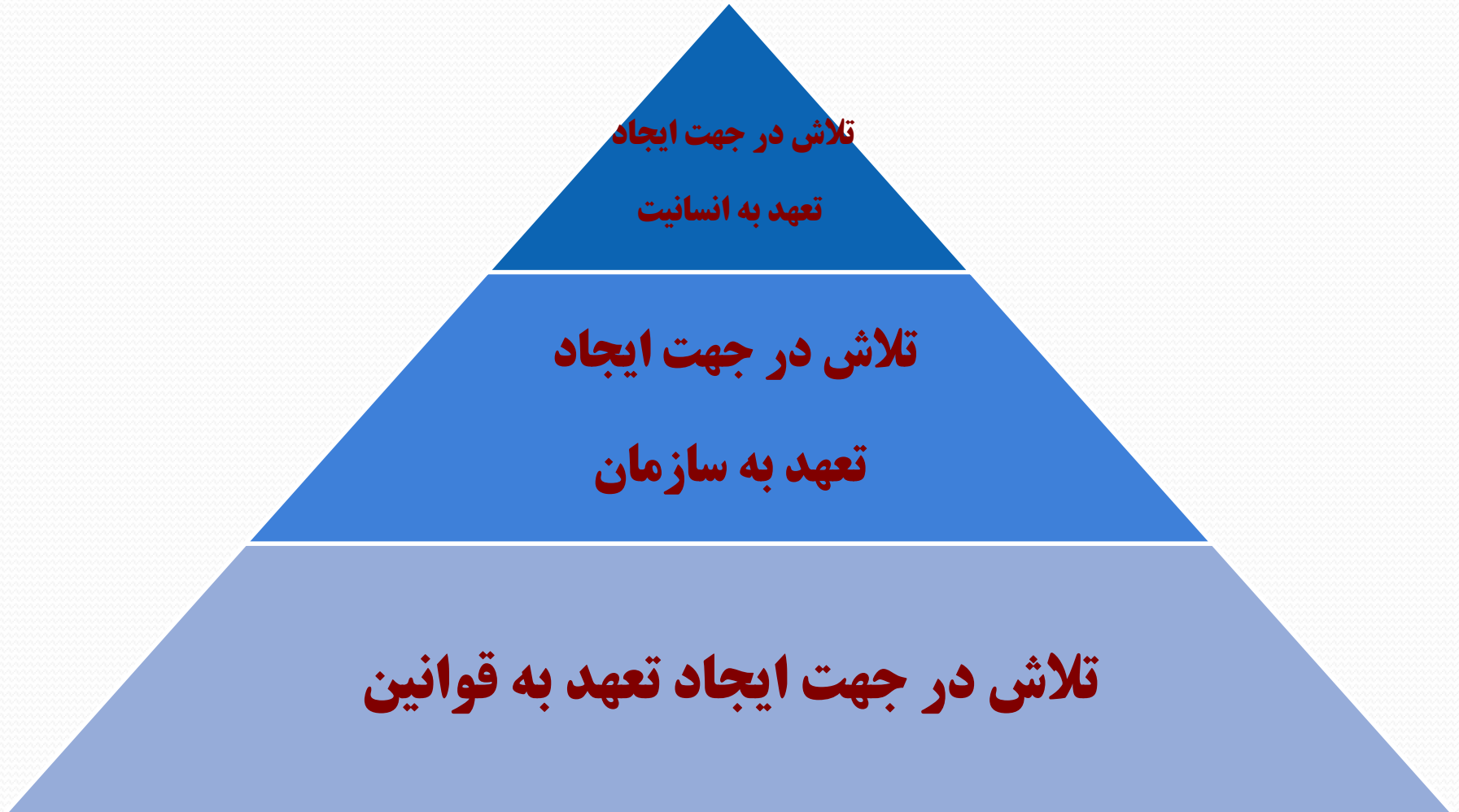


ضرورت کاربست اخلاق در سازمان

• جهان نیاز به انسان بهتر بودن دارد تا جای بهتری برای زندگی فراهم گردد.

• رسیدن به یک جهان بهتر، مستلزم داشتن تصویر مشخص از هستی و هدف روشن و واضح از زندگی است. در این راستا باید تعریف مشخص از انسان و مفاهیم مرتبط با او داشته باشیم.

نهادینه نمودن عملکرد اخلاقی



تعریف اخلاق سازمانی

- تلاش های سازمان برای تعریف ارزش های اصلی و مأموریت خود، شناسایی حیطه هایی که در آنها ارزش های مهم با هم تعارض دارند و جستجوی بهترین راه حل برای این تعارضات و اطمینان از اداره کردن عملکرد خود در راستای ارزش های مقبول سازمان :



- انسانیت
- اعتماد
- فایده دوطرفه
- کرامی
- خدمت
- تولیت
- سپاسگزاری

اصول اخلاق سازمانی در مراقبت سلامت

منابع	جامعه	کارکنان	بیماران	
صرف عاقلانه و منطقی منابع	عمل با روح جمعی	رفتار توأم با احترام به کارکنان	ارایه خدمت با مهربانی	اصل هنجاری
بیماران، عموم	جامعه	کارکنان	بیماران	ذینفعان
کیفیت، برابری، کارآمدی، پایداری	خیر جمعی، جامعه، سود	انصاف، توانمندی، مشارکت	توانمندی، مهربانی، اعتماد، تصمیم گیری مشترک	ارزش ها

مدیران به عنوان یک عامل اخلاقی

- مطالعه ای در انگلیس نشان داد که ۷۷٪ پرستاران ممکن است به دلیل تنیدگی اخلاقی کار خود را رها کنند و ۱۱٪ علت همیشگی ترک خدمت، تنیدگی اخلاقی است (پرستار می داند کار درست چیست، اما به هر دلیل قادر به انجام کار درست نیست).
- یکی از مهمترین عواملی که میتواند پرستار را به انجام عمل اخلاقی و یا حتی پیشگیری از وقوع عمل غیر اخلاقی ترغیب کند، شهادت اخلاقی است

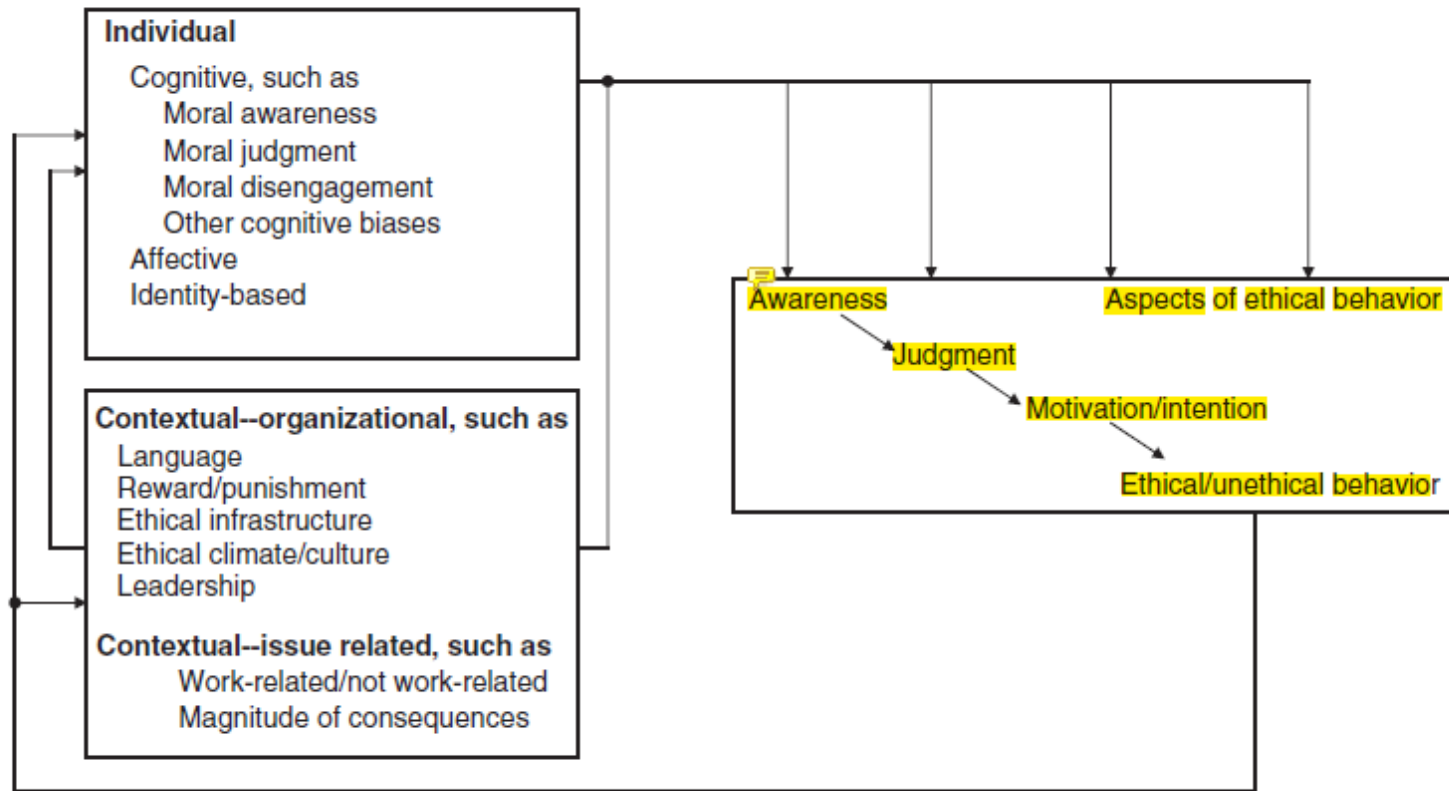
کدهای حرفه ای اخلاق در کانادا: خصوصیات یک مدیر اجرایی اخلاقی

- به شیوه اخلاقی در خدمت منافع عمومی است
- استفاده از تمام توان خود برای تأمین خدمات با کیفیت
- قابل اعتماد بودن
- خودداری از گمراه کردن یا ایجاد انتظارات غیر منطقی
- استفاده از روش های مدیریتی معتبر
- استفاده اخلاقی از منابع
- ارتقای دانش عمومی در باره سلامت و خدمات سلامت
- هدایت فعالیت های بین سازمانی در راستای سلامت جامعه

From Cognition to Action:

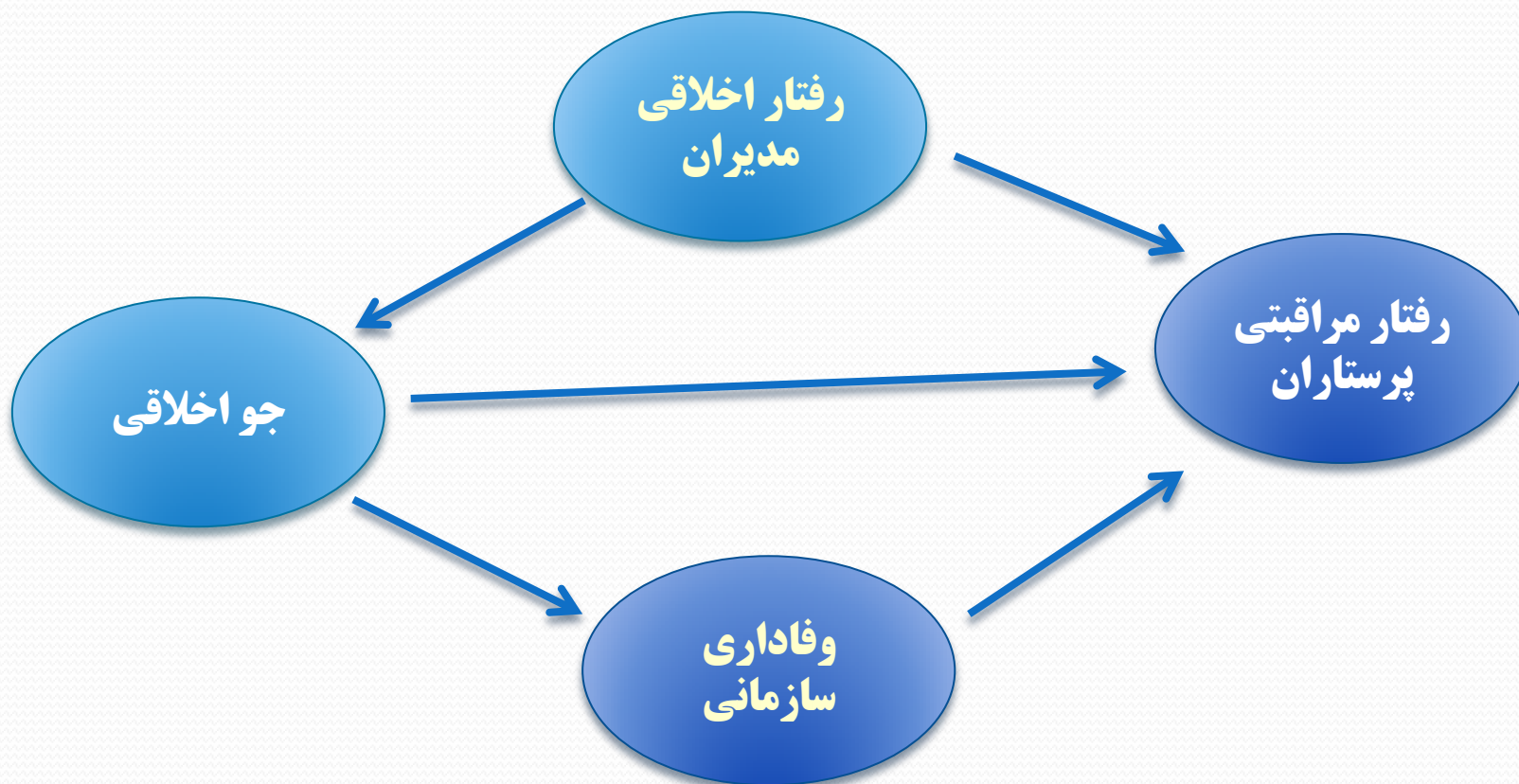
Moral Motivation, Identity, Affect, and Behavior

Categories of influences on behavioral ethics outcomes



مدل پیش بینی رفتار اخلاقی پرستاران

ابعاد رفتارهای اخلاقی مدیران: مسؤولیت پذیری، قاطعیت، رفتار عادلانه، امانتداری و گذشت ابعاد جو اخلاقی: حرفه ای گرای، مقرراتی، علاقه مندی، مستقل، ابزاری



رابطه فرهنگ سازمانی و رفتار اخلاقی کارکنان

- رفتار اخلاقی برگرفته از ارزش های فرد است و نقش موثری در پیشرفت و دستیابی به اهداف سازمان دارد.
- ترویج رفتارهای اخلاقی در سازمان به میزان ارزش گذاری به ارزش های اخلاقی از طرف سیاستهای کلی و مدیریت سازمان بستگی دارد.

بررسی جو اخلاق سازمانی از دیدگاه پرستاران

- امروزه جو اخلاقی سازمانی به شدت تحت تاثیر پیچیده شدن سرویس های ارائه خدمات سلامت و تجهیزات پیشرفته قرار گرفته است به گونه ای که جو اخلاقی به عنوان هویت سازمان شناخته شده و بیشترین تاثیر را بر هویت سازمانی داشته است.
- بهبود محیط و جو اخلاق سازمانی، موجب ارتقای ویژگی بهزیستی-روانشناختی پرستاران می شود.
- جو اخلاقی مطلوب در سازمان، با ارتقای هویت پذیری سازمانی افراد، کاهش تمایل ترک شغل و جابه جایی های شغلی همراه است.

عوامل تأثیرگذار محیط کاری بر عملکرد اخلاقی و تمامیت پرستاران

BOOK CASE ETHICS.PDF

- تعداد کم و نامتناسب کارکنان،
- عدم حمایت کافی مدیران،
- نامتوازن بودن قدرت،
- ارتباطات غیرمحترمانه و
- سیاست‌های سازمانی.

● پرستارانی که از لحاظ اخلاقی عمل نمودن، کفایت لازم را ندارند و در عین حال توانمندی رهبری و مدیریت دارند، سایر همکارانشان را جهت بهبود نتایج و ایجاد یک محیط اخلاقی تشویق می‌کنند و در این راستا از منابع متعددی مانند ارزیابی محیط، بررسی نظرات همکاران و تئوری‌های تغییر استفاده می‌کنند.

شهریاری م، صالحی ک، هاشمی م. مطالعات موردی در اخلاق پرستاری. انتشارات دانشگاه علوم پزشکی اصفهان ۱۳۹۹.

اهمیت نگرش مدیران پرستاری به جو اخلاقی سازمان

- پیچیده تر شدن روزافزون سازمانها و افزایش میزان کارهای غیراخلاقی و غیرقانونی در محیط های کاری
- توسعه راهبردهای حمایتی برای شناخت و ارایه بهتر مراقبتهای پرستاری که منعکس کننده هدفمند بودن مراقبتهای، احساس مسؤولیت، ارتقای ارتباط مناسب، حفظ احترام و حمایت از مددجو باشد.
- ارایه برنامه های آموزشی مناسب در رابطه با بهبود جو اخلاقی سازمان
- توسعه فرهنگ ارایه خدمت اخلاقی

رستگار و دیگران. فصلنامه مدیریت پرستاری سال پنجم، دوره پنجم، شماره سوم و چهارم، پاییز و زمستان ۱۳۹۵

وفاداری سازمانی

- یکی از مهمترین عواملی که در عصر حاضر در موفقیت سازمانها تأثیر اساسی دارد، وفاداری کارکنان نسبت به اهداف، ارزشها و مأموریت سازمان است
- بروز رفتارهای غیراخلاقی میتواند بر روی رضایت و تعهد شغلی و وفاداری افراد تأثیر بگذارد.
- مهمترین سرمایه سازمانها، کارکنان وفادار و متخصص هستند که بر فعالیتهای خود در سازمان و آنچه باید انجام دهند اشراف کامل دارند.
- این اشراف و مهارت در امور تخصصی امروزی به دست نمی آید، مگر با فعالیت پیوسته و تماس مداوم با شرایط کاری سازمان مورد نظر.

اثرات وفاداری سازمانی بر سازمان

- افزایش بهره‌وری کارکنان و سازمان
- بهبود کیفیت مطلوب خدمات و تولیدات
- زمینه‌ساز نوآوری در محیط‌های کار
- زمینه‌ساز تعهد سازمانی
- کاهش تمایل به ترک خدمت و غیبت کارکنان
- تشویق دیگران در محیط کار

شجاعت اخلاقی یک صلاحیت حرفه ای مدیریتی

- شجاعت اخلاقی در بین سایر فضایل ضروری برای مدیریت (دوراندیشی، عدالت و اعتدال)، از همه مهمتر و یک عامل تثبیت کننده برای عمل است.
- مدیران پرستاری باید در دفاع از باورها و اعتقادات خود شجاع باشند، در غیر این صورت مراقبت و حفاظت از انسان به خطر میافتد.
- چنین مدیرانی به عنوان **قطب نمای اخلاقی** برای سایر کارکنان، میتوانند با استفاده از قدرت خود، به ترویج و حفظ محیط سالم و اخلاقی بپردازند.
- در چنین سازمانی، پرستاران با مشاهده **مدیران به عنوان الگوهای رفتاری و اخلاقی**، عملکرد صحیح و مورد انتظار را یاد می گیرند و شجاعت پاسخ درست به یک موقعیت در آنها تقویت می شود.

Moosavi, Izadi. Comparison of moral courage of the nurses and nursing managers working in hospitals affiliated to Shahid Beheshti University of Medical Sciences. Medical Ethics Journal, October 2017; 11(41): 17-24

تأثیرات شجاعت اخلاقی مدیر

زمانی که هم پرستاران و هم مدیران از این فضیلت اخلاقی بهره مند باشند، میتوانند عملکرد اخلاقی را تشویق و حمایت نموده و ترس های پیش روی پرستاران را کاهش دهند.

زمانی که پرستار قادر به شناخت موقعیت **(بصیرت)**، کنترل احساسات **(اعتدال)** و پاسخ قاطع به مشکلات اخلاقی **(شجاعت)** بوده و این سه فضیلت را هنگام مراقبت حرفه ای به اجرا بگذارد، عملکرد اخلاقی روی داده است.

Moosavi, Izadi. Comparison of moral courage of the nurses and nursing managers working in hospitals affiliated to Shahid Beheshti University of Medical Sciences. Medical Ethics Journal, October 2017; 11(41): 17-24

علل بروز رفتارهای غیر اخلاقی

- عدم احساس مسئولیت،
- فقدان باورهای اخلاقی،
- نبود وجدان کاری،
- عدم پایبندی به تعهدات خود در قبال سازمان،
- حاکمیت ارزش های مادی در مقابل ارزش های معنوی و ...

نقش مدیران سازمان در پیدایش رفتارهای غیر اخلاقی در کارکنان

- مدیر مظهر ارزشهای غالب در سازمان (الگو بودن).
- در نظر گرفتن نیازهای کارکنان و برقراری شرایط مناسب کاری (اگر مدیر از کارکنانش انتظار مشارکت در انجام کار، وظیفه شناسی، انضباط و جدیت را دارد یا سهل انگاری، کم کاری را نمی پذیرد)
- بروز رفتارهای غیر اخلاقی مدیر در محیط سازمان (تجمل پرستی مدیر، اتاق کار مجلل، اتومبیل گران قیمت، برپایی جلسات بی محتوا و مسافرت های بی دلیل به بهانه ماموریت) ایجاد تصویر ذهنی مثبت / منفی در کارکنان نسبت به سازمان و مدیر

مدیریت می تواند و باید با استفاده از اهرم های مدیریتی برای افزایش اخلاقی و کاهش رفتارهای غیر اخلاقی، بر اخلاق کارکنان تأثیر بگذارد.

کریمی و دیگران. بررسی رابطه بین ابعاد جو سازمانی و رفتار اخلاقی در بین کارکنان دانشگاه های اصفهان و علوم پزشکی اصفهان. فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی ۱۳۸۹

نقشه راه برای رویکرد اخلاقی در سازمان

مقولات	راهبردها
مراقبت پایان زندگی	مأموریت / چشم انداز / ارزش ها
آشکارسازی خطر	راهنماهای اخلاقی، برای مثال، کد رفتار سازمانی، کدهای اخلاق حرفه‌ای، استانداردهای اعتباربخشی
درمان بیماران بیمه نشده	سیاست‌های سازمانی، برای مثال، تعارض منافع، دسترسی به مراقبت برای بیماران بیمه نشده، مراقبت پایان زندگی، جذب بودجه، آشکارسازی، مالکیت معنوی
تخصیص منابع	چارچوب‌های تصمیم‌گیری اخلاقی، برای مثال، مسؤولیت‌پذیری برای منطقی بودن
مدیریت منابع انسانی	رهبری اخلاقی، برای مثال، کمیته‌ی اخلاق خورد، قهرمان مدیریتی ارشد، اخلاق‌دان
تجاری‌سازی پژوهش	مشاوره‌ی اخلاق، برای مثال، اخلاق‌دان، کمیته‌ی اخلاق، مشاوره‌ی قانونی، ذینفعان
اخلاق جذب بودجه (برای مثال، حمایت از یک رویداد)	اخلاق جذب بودجه (برای مثال، حمایت از یک رویداد)
توسعه‌ی کسب و کار	ارزیابی، برای مثال، استانداردهای اعتباربخشی، ارزیابی عملکرد کارکنان، مرور کیفیت
اخلاق حاکمیت (برای مثال، تعارض منافع)	اخلاق حاکمیت (برای مثال، تعارض منافع)

2006 Behavioral Ethics in Organizations.pdf

- In the last 20 years, researchers have focused more attention on the social scientific study of ethical and unethical behavior in organizations.

رهبری اخلاقی (Brown, Trevino, Harrison 2005):

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، تقویت کارکنان و تصمیم گیری

رهبری اخلاقی در سازمان

- رهبران اخلاقی از طریق یادگیری اجتماعی، پیروان خود را تحت تأثیر قرار می دهند. روابط با رهبران اخلاقی بر اساس تبادل اجتماعی و هنجارهای متقابل بنا شده است.
- رهبران شخصیت های برجسته در سازمانها هستند که قدرت جلب توجه کارکنان را دارند و آنها را نسبت به استانداردهای اخلاقی پاسخگو می دانند.
- پیروان یک رهبر اخلاقی، تمایل به ارایه رفتار اخلاقی متقابل در قبال رفتار حمایتی رهبر دارند.
- تحقیقات نشان داده است که ادراک کارکنان از رهبری اخلاقی سرپرستان خود، با تمایل آنها برای گزارش مشکلات به مدیریت و همچنین تعهد به شغل و رضایت از سرپرست مرتبط است.

Treviño et.al. Behavioral Ethics in Organizations: A Review. Journal of Management. 2006.32(6);951-990

ارتباط بین توانایی استدلال اخلاقی و سبک رهبری مدیران پرستاری

- رهبری مؤثر و رضایت شغلی کارکنان، دو عامل اساسی برای سازمان در نظر گرفته شده اند.
- مدیر پرستاری، به عنوان رهبر، باید بتواند هنگام مواجهه با معضلات اخلاقی، با انتخاب سبک رهبری مناسب، بهترین عملکرد را داشته باشد.
- یک رهبر توانمند، با هدایت درست پیروان، سازمان را به سمت دستیابی به اهداف مطلوب سازمان هدایت میکند

مدیران با شناسایی نیازهای کارکنان ، آموزش رفتار اخلاقی، استفاده از منشور ها و کدهای اخلاقی می توانند برای بهبود رفتار اخلاقی در سازمان تلاش کنند.

رضایی و همکاران. ارتباط بین توانایی استدلال اخلاقی و سبک رهبری مدیران پرستاری مراکز درمانی جیرفت. اخلاق و تاریخ پزشکی، سال ۱۳۹۹، دوره ۱۳

رهبر اخلاقی به منزله الگوی عملکرد

- از دیدگاه پرستاران شرکت کننده در مطالعه، **پیشگامی و وظیفه گرایی** رهبر با وظیفه شناسی آنها مرتبط است.
- پیشگامی یعنی اینکه رهبران پرستاری نه تنها باید افرادی اخلاقی و وظیفه شناس باشند، بلکه باید یک گام فراتر رفته و رفتارهای وظیفه شناسانه را از **طریق الگوهای رفتاری** ترویج دهند.
- نتایج مطالعات دیگر حاکی از قدرت و نفوذ الگو در ایجاد **پیامدهای مثبت در کارکنان** است و بر اهمیت مطالعه الگو، به منظور درک بهتر شرایط از تاثیر رهبری اخلاقی بر نگرش و رفتار کارکنان تأکید دارند.

Pakizekho and Barkhordari-Sharifabad. The relationship between ethical leadership, conscientiousness, and moral courage from nurses' perspective. BMC Nursing (2022) 21:164

رهبری اخلاقی و وظیفه شناسی پرستاران

- بین رهبری اخلاقی و وظیفه شناسی پرستاران رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد.
- بسیاری از مطالعات نشان داده اند که عملکرد اخلاقی رهبران اخلاقی بر نفوذ و اعتبار آنها تأثیر می گذارد و در نتیجه وظیفه شناسی کارکنان را افزایش می دهد.
- زمانی که رهبر بر ارتقای هنجارها و ارزشهای سازمان متمرکز باشد، کارکنان تمایل بیشتری به مشارکت دارند. این کار به **کارکنان انگیزه** می دهد تا **مسئولیت وظایف خود** را بر عهده بگیرند و **مشارکت خود** را در دستیابی به اهداف شغلی خود افزایش دهند.

Pakizekho and Barkhordari-Sharifabad. The relationship between ethical leadership, conscientiousness, and moral courage from nurses' perspective. BMC Nursing (2022) 21:164

Impact of Ethical Leadership on Missed Nursing Care: A Cross-sectional Study from Nurses' Perspective

- رهبران اخلاقی با رفتار اخلاق مدار، تعاملات همدلانه و منش های متعالی بر روی پرستاران تأثیر گذاشته و در آنها ایجاد انگیزه می کنند که پیامد آن ارائه مراقبت بهتر برای بیمار است
- توسعه رویکرد رهبری اخلاقی در مدیران پرستاری باعث کاهش مراقبت پرستاری فراموش شده می شود و رهبران پرستاری نقش عمده ای در این زمینه دارند.
- ارائه آموزش و برنامه ریزی برای بهبود چنین رویکردی در مدیران پرستاری در تمامی سطوح، در قالب کارگاه های آموزشی و مشاوره های دوره ای در بهبود ظرفیت و هدایت اخلاقی رهبری آنان مؤثر است. تأکید بر اخلاقیات به عنوان بخشی از آموزش رهبری در مدیریت پرستاری مهم بوده و چنین آموزشهایی باید در برنامه درسی آموزش پرستاری گنجانده شود.

مطالعه: بررسی موانع رعایت اخلاق حرفه ای در عملکرد پرستاران از دیدگاه مدیران پرستاری بیمارستان های شهر قم در سال ۱۳۹۲

مشارکت کننده ۹۶ نفر از مدیران رده های مختلف پرستاری بیمارستانهای قم

بر اساس نتایج پژوهش حاضر عوامل محیطی مهم ترین موانع رعایت اخلاق حرفه ای در مراقبت بالینی از دیدگاه پرستاران شناخته شدند. بنابراین پیشنهاد می شود نظام های مناسبی با استفاده از آموزش های کاربردی مداوم در زمینه اخلاق حرفه ای فراهم نمایند و همچنین در جهت بهبود شرایط محیطی لازم در مراکز درمانی در راستای رعایت استانداردهای اخلاقی و از میان برداشتن موانع اصلی موجود در راه رفتار حرفه ای اخلاقی، برای رعایت هر چه بهتر استانداردهای اخلاق حرفه ای تلاش نمایند.

شایعترین بداخلاقی ها

- عدم رعایت راز داری
- تبعیض قایل شدن بین بیماران
- نقص در فرم های رضایت آگاهانه و اشکال در نحوه تکمیل آنها
- عدم پیگیری مناسب درمانی بعد از عمل جراحی
- اشاعه محصولات دارویی و پزشکی برندهای خاص
- عدم انجام ویزیت به موقع و ویزیت های ناکافی
- عدم رعایت نوبت دهی در درمانگاه و کلینیک ویژه
- عدم حضور به موقع پزشک در درمانگاه ، کلینیک

شایعترین بداخلاقی ها

- عدم برقراری ارتباط مناسب (با صدای بلند صحبت کردن، گوش نکردن به صحبت ، عدم معرفی خود) در بین همکاران، با بیماران و خانواده ایشان
- عدم آگاه کردن بیمار در خصوص روند درمان و مراقبت و امکانات درمانی
- عدم رعایت حریم خصوصی
- استفاده از تلفن همراه در هنگام ویزیت و ارائه خدمت
- بی دقتی در اعزام، ترخیص و جابه جایی بیماران
- بد اخلاقی در مستند سازی و پرونده های بیماران
- عدم رعایت پوشش حرفه ای به پرسنل – دانشجویان
- عدم توجه به رعایت حقوق بیمار
- عدم نظارت بر کار عملکرد اساتید و پرسنل درمانی
- عدم وجود ارتباط موثر بین صف و ستاد

راهکارهای پیشنهادی برای کاهش بد اخلاقی ها

• الف) آموزشی :

- ✓ آموزش مهارت‌های ارتباطی و کنترل خشم
- ✓ آموزش اخلاق حرفه ای و سلامت معنوی
- ✓ آگاه سازی پرسنل و پزشک نسبت به موضوعات اخلاقی
- ✓ جلسات آموزشی و هماهنگی جهت دبیران کمیته اخلاق مراکز
- ✓ تهیه گاهنامه، نشست علمی و ژورنال کلوپ اخلاقی

راهکارهای پیشنهادی برای کاهش بد اخلاقی ها

● (ب) سازمانی :

- ✓ توجه به عدم رعایت اصول اخلاقی در ارزشیابی ها و اضافه کاری افراد
- ✓ ترویج انضباط اداری
- ✓ توجه به تامین نیروی انسانی
- ✓ بهبود شرایط فیزیکی پرسنل / بیمار
- ✓ توجه به وضعیت تردد و ایاب و ذهاب افراد
- ✓ رعایت عدالت در پرداخت ها

راهکارهای پیشنهادی برای کاهش بد اخلاقی ها

• (ج) اجرایی :

- ✓ تشویق و معرفی افراد دارای شایستگی های اخلاقی
- ✓ برگزاری مسابقات فرهنگی / اخلاقی
- ✓ تهیه فهرست بایدها / نبایدهای اخلاقی
- ✓ توجه به رعایت و نهادینه نمودن منشور / حقوق بیمار
- ✓ تدوین فرم رضایت آگاهانه
- ✓ تکریم ارباب رجوع
- ✓ ایجاد امکانات رفاهی برای همراهان

راهکارهای پیشنهادی برای کاهش بد اخلاقی ها

• (د) نظارت و ارزشیابی

- ✓ ابلاغ آیین نامه و شرح وظایف یکسان برای اعضای کمیته اخلاق بیمارستان
- ✓ نظارت بر اجرای خدمات مناسب
- ✓ تدوین فرم های پایش و ارزیابی یکسان
- ✓ توجه به سیستم نظر سنجی
- ✓ توجه و فعال کردن نظام رسیدگی به پیشنهادات و شکایات

فعالیت گروهی

- شایعترین چالش های اخلاقی در محیط کاری شما چیست؟
- و چه راه حل هایی برای آن دارید؟

Ethics and Human Rights

Life and death decisions are a part of nursing, and ethics are therefore fundamental to the integrity of the nursing profession. Every day, nurses support each other to fulfill their ethical obligations to patients and the public, but in an ever-changing world - there are increased challenges.



The ANA Center for Ethics and Human Rights

Nursing Excellence

Ethics

[About the Center](#)

[Code of Ethics for Nurses](#)

[Ethics Topics and Articles](#)

[Faculty Pak](#)

[Foundational and Supplemental Documents](#)

[Genetics and Personalized Medicine](#)

[2025 Code of Ethics Revision Panel](#)

[ANA Official Position Statements](#)

[Nurse Staffing](#)



بانتشر