

بسمه تعالی

دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی تبریز

اخلاق حرفه‌ای در سازمان

جزوه آموزشی ضمن خدمت

برای مدیران، کارشناسان و کارکنان حوزه‌های بهداشت و درمان

۱۳۹۹

برای تکمیل مبحث مناسب خواهد بود مقاله اخلاق حرفه‌ای؛ ضرورتی برای سازمان نوشته علی نقی امیری، محمد همتی، مهدی مبینی، که در نشریه معرفت اخلاقی ۴/پاییز ۸۹ به چاپ رسیده است نیز مطالعه شود. همچنین دو کتاب ارزشمند استاد ارجمند جناب آقای دکتر احد فرامرز قراملکی تحت عناوین درآمدی بر اخلاق حرفه‌ای و اخلاق سازمانی برای مطالعه بیشتر همکاران توصیه می‌گردد.

فهرست

مقدمه: ۳

هدف اخلاق چیست؟ ۴

مفهوم اخلاق حرفه‌ای و اخلاق سازمانی: ۴

چرا اخلاق سازمانی مهم است؟ ۶

ویژگی‌های رفتار اخلاقی و حرفه‌ای: ۷

منظور از کد اخلاق چیست؟ ۸

صداقت و شرافت حرفه‌ای و مصادیق آن: ۹

سوء رفتار حرفه‌ای: ۱۲

منشور اخلاق حرفه‌ای برای سازمان‌های مراقبت سلامت: ۱۴

الف: مشارکت بیمار ۱۵

ب: فرهنگ سازمانی ۱۷

ج: مشارکت جامعه ۱۹

د: اقدامات و فعالیت‌ها ۲۰

نتیجه‌گیری: ۲۳

منابع: ۲۴

مقدمه :

اخلاقیات (Ethics) شامل معیارهای رفتاری است که انتظار می‌رود توسط یک شخص یا گروه مورد نظر عمل شود. اخلاقیات حرفه‌ای نیز مواردی از این معیارها هستند که در مورد یک حرفه خاص کاربرد دارد و بر اساس دانش، مهارت‌ها و وظایف اختصاصی مربوط به افراد آن حرفه متفاوت خواهد بود. یکی از مشهورترین نمونه‌های اخلاق حرفه‌ای، سوگندنامه بقراط است که در آن پزشکان سوگند یاد می‌کنند تا به کسانی که معالجه می‌کنند، آسیب نرسانند. در حالی که این یک معیار اخلاقی مطلوب برای همه است، اما بطور ویژه برای افرادی که در حرفه پزشکی فعالیت می‌کنند، اعمال می‌شود. به همین دلیل است که برای بسیاری از حرفه‌های مختلف، معیارهای اخلاقی متفاوتی ممکن است وجود داشته باشد. وجود معیارهای اخلاقی در یک سازمان شرایط لازم را برای کارکنان و اعضای سازمان فراهم می‌آورد تا با تعهد به اصول و ارزش‌های حاکم بر سازمان و همچنین جامعه، اعتماد جامعه و ذینفعان را به دست آورند. تعهد عملی به ارزش‌هایی چون صداقت و شرافتمندی، انصاف و عدالت، احترام به حقوق همه ذینفعان و مسئولیت‌پذیری نه تنها خود سبب ارتقای جایگاه سازمان و کارکنان می‌گردد بلکه شکل‌گیری اعتماد عمومی به سازمان و حرفه را نیز فراهم می‌آورند. رعایت اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها و نهادهای سلامت به سبب گستردگی وظایف و همچنین فراگیری خدمات آنها برای غالب جمعیت کشور ضرورتی بیشتر دارد چرا که کم‌اعتمادی و بی‌اعتمادی به این قبیل سازمان‌ها، میزان پوشش خدمات را به شدت تحت تاثیر قرار می‌دهد. این نوشتار به صورت اختصار به جنبه‌های مهم اخلاق حرفه‌ای در دانشگاه‌های علوم پزشکی و زیرمجموعه‌های آن می‌پردازد و برای شاغلین حوزه‌های بهداشتی، درمانی و همچنین آموزشی و پژوهشی و حتی مدیریتی قابل استفاده است.

هدف اخلاق چیست؟

هدف اخلاق تعریف رفتار قابل قبول یا پسندیده انسان از طریق شناخت انواع اعمال، پیامدها و محدودیت‌های رفتار و همچنین پذیرش آنهاست. اخلاق به عنوان یک فلسفه اخلاقی یا معیار اخلاقی برای رفتار تعریف می‌شود که توسط شخص یا گروهی از افراد صورت می‌گیرد. اخلاق در عبارت کلی ویژگی‌های درونی انسان است که خود را به شکل رفتار نشان می‌دهند. این ویژگی‌ها اعم از خوب و بد است اما رفتار اخلاقی، رفتاری تلقی می‌گردد که مطابق با ارزش‌های والای انسانی در جنبه‌های مختلف زندگی انسان باشد. واژه‌های Moral و Ethics در فارسی تحت عنوان اخلاق ترجمه شده اند که در مفهوم اصلی خود با یکدیگر تفاوت‌هایی دارند. Moral آن بخشی از اخلاق است که در رفتار افراد بروز می‌کند، در حالی که Ethics، علم اخلاق است و به بررسی رفتارهای پسندیده و ناپسند می‌پردازد.

اخلاق مجموعه‌ای از اصول است که به ما کمک می‌کند تا درست را از اشتباه، خوب را از بد تشخیص دهیم. اخلاق می‌تواند راهنمای واقعی و عملی در زندگی فردی، اجتماعی یا حرفه‌ای ما باشد. اخلاق در مورد همه انتخاب‌هایی است که ما انجام می‌دهیم، به ویژه در جایی که فشار از جانب شخص یا گروهی ممکن است تعهد ما برای انجام درست کار تهدید کند.

مفهوم اخلاق حرفه‌ای و اخلاق سازمانی:

اخلاق کاربردی شاخه‌های متعددی دارد که یکی از مهمترین آنها اخلاق حرفه‌ای است. مشاغلی که خود را به جامعه به صورت خدمتگزار و برآورنده بخشی از خدمات اساسی اجتماعی معرفی می‌کنند، حرفه¹ نام دارند. عمدتاً وظایف حرفه‌مندان بر اساس قرارداد اجتماعی است و مبتنی بر اعتماد عمومی است. حرفه‌ها دسته‌ای از مشاغل تخصصی هستند که طبق یک قرار داد اجتماعی خود را به عنوان ارائه دهندگان خدمت ارزنده اجتماعی معرفی می‌کنند و رعایت و عملکرد حرفه‌ای خود را بشکل سوگند یا الزامات حرفه‌ای متعهد می‌شوند. مردم به اهل چنین حرفه‌ایی به چشم انسانهای والا و بسیار یا ارزش می‌نگرند و برای آنها جایگاه

¹ profession

جزوه آموزش ضمن خدمت اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌های سلامتی

ویژه قابل می‌شوند. حرفه‌ای بودن یک خصوصیت ذاتی یا حق موروثی نیست بلکه امتیازی است که جامعه اعطا می‌کند و ابقاء این امتیاز بستگی به باور جامعه به قابل اعتماد بودن اعضاء آن حرفه دارد و برای قابل اعتماد بودن، شاغلین حرف باید به تعهدات حرفه خود پای‌بند باشند. این پایبندی به تعهدات، تحت عنوان تعهد حرفه‌ای یا رفتار حرفه‌ای^۲ شناخته می‌شوند.

پروفشنالیسم مفهوم جدیدی نیست و در تمام طول تاریخ وجود داشته است. آن‌چه رابطه شاغلین حرف و جامعه را مؤثر می‌سازد اعتماد جامعه به ارائه دهندگان خدمات اجتماعی است. جامعه به سیستم خدمات سلامت این حق را داده است تا آن‌چه را در مورد ارائه خدمات سلامتی به بیماران و جامعه صلاح می‌دانند تصمیم‌گیری و اجرا نمایند و صحت عملکرد اعضاء خود و فرایندهای سیستم سلامت را ارزیابی کنند. بالطبع در قبال اعطای این حق، از این حرفه انتظار دارد که تامین منافع جامعه را بر تمام اهداف خود مقدم داشته و با آموزش و نظارت بر عملکرد حرفه‌ای اعضاء خود کیفیت خدمات را تضمین نماید. بنابراین سیستم سلامت و نیز تک تک اعضای حرف سلامت خود را متعهد می‌دانند که تصمیمات و اقدامات‌شان در خدمت سلامت بیماران و جامعه باشد و منافع آنان را بر منافع خود ترجیح دهند.

پروفشنالیسم تعهد به انجام مسئولیت‌های حرفه‌ای، پایبندی به اصول اخلاقی است و استفاده همیشگی و آگاهانه از ارتباطات، دانش، مهارت‌های فنی، استدلال بالینی، احساسات و ارزش‌ها است و در اعمال روزانه به خاطر خدمت به منافع فرد و جامعه بازتاب دارد. حرفه‌ای بودن معمولاً به عنوان سلوک، رفتار یا خصوصیات تعریف می‌شود که یک حرفه را توصیف می‌کند و اخلاق حرفه‌ای، معیارهای رفتاری است که توسط شاغلین یک حرفه تنظیم می‌شوند.

اخلاق حرفه‌ای شاخه‌ای از اخلاق کاربردی است که تکالیف یک حرفه و مسائل اخلاقی آن را به طور دقیق مورد بررسی قرار می‌دهد. بنابراین اخلاق حرفه‌ای شناخت اعمال و رفتار درست از نادرست در محیط سازمانی است و سپس انجام درست کار درست است.

² professionalism or Professional behavior

جزوه آموزش ضمن خدمت اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌های سلامتی

اخلاق به عنوان یک فلسفه اخلاقی یا معیار اخلاقی تعریف می‌شود که توسط شخص یا گروهی از افراد صورت می‌گیرد. اخلاق حرفه‌ای، معیارهای رفتاری است که توسط شاغلین یک حرفه تنظیم می‌شوند و شامل اصول حاکم بر رفتار فرد یا گروه در یک محیط حرفه‌ای یا کاری است. اخلاق حرفه‌ای مانند ارزش‌ها، قواعدی را در مورد چگونگی رفتار یک شخص نسبت به افراد و نهادهای دیگر در چنین محیط‌هایی را فراهم می‌کند. اخلاق حرفه‌ای به عنوان قواعد فردی یا سازمانی تعریف می‌شود که رفتار را در چارچوب یک حرفه خاص حاکم می‌کند.

اعتماد جامعه به سازمان مهمترین سرمایه یک نهاد است و سازمان‌ها برای افزایش میزان اعتماد جامعه تلاش می‌کنند و کاهش اعتماد مردم و جامعه و حتی شاغلین سازمان، آسیب جدی برای همه ذینفعان به دنبال خواهد داشت. اعتماد آفرینی نیاز مبرم سازمان‌هایی است که خدمات اجتماعی ارائه می‌دهند و هدف خود را موفقیت دائمی سازمان خود قرار داده‌اند و هرچقدر اعتماد بین ذینفعان و سازمان بیشتر باشد نتایج حاصل از خدمات نیز بیشتر خواهد بود و پر واضح است که رفتارهای مطلوب و اخلاقی مهمترین نقش را در ایجاد حس اعتماد به دنبال دارند. معیارهای اخلاقی اصول راهنمایی هستند که به اعضاء یک سازمان کمک می‌کنند تا نقش‌های خود را به روشنی و وضوح کامل ایفاء نمایند. بنابراین اخلاق حرفه‌ای بخش مهمی از اخلاق سازمانی است که به ارتقای جایگاه یک سازمان کمک می‌کند.

چرا اخلاق سازمانی^۳ مهم است؟

رعایت اخلاق حرفه‌ای در سازمان چه از جانب کارکنان و چه از جانب مدیران تعهد به مسئولیت‌های حرفه‌ای است و تعهد به مسئولیت‌های حرفه‌ای موضوعی جز رعایت حقوق مردم، جامعه و همه ذینفعان نیست. توجه به ارزش‌های اخلاقی و انجام دقیق و شفاف مسئولیت‌های حرفه‌ای، افزایش اعتماد عمومی به سازمان را به دنبال خواهد داشت و این اعتماد آفرینی به موفقیت سازمان و دستیابی به اهداف منجر خواهد شد.

³ Organizational Ethics

ویژگی‌های رفتار اخلاقی و حرفه‌ای :

اخلاق و رفتار خوب و پسندیده نیازی اساسی برای هر حرفه است. و نقش اساسی در موفقیت حرفه دارد. اخلاقیات (ethics) سیستمی از اصول اخلاقی است که رفتار مناسب فرد یا گروه را هدایت می‌کند. رفتار نیک و مطلوب با اصول رفتار اخلاقی صحیح سازگار است.

اخلاق حرفه‌ای نگران رفتار اخلاقی و استانداردهای حاکم بر حرفه و اعضای آن است. اخلاق حرفه‌ای به شاغل حرفه در تصمیم‌گیری، در کنترل فشار کار، کنترل وظایف و شناسایی خطراتی که یک شاغل حرفه‌ای با آنها مواجهه پیدا می‌کند، صداقت در کار و بسیاری موارد دیگر کمک می‌کند.

عمل به روش‌هایی سازگار با آنچه که جامعه و افراد معمولاً فکر می‌کنند ارزش‌های خوبی هستند و گرایش به رفتار اخلاقی برای حرفه مطلوب است و شامل احترام به اصول و ارزش‌های اخلاقی کلیدی مانند صداقت، انصاف، عدالت، کرامت، تنوع و حقوق فردی است.

اخلاق و رفتار خوب، نوعی داد و ستد مطلوب است هر چند ممکن است به درآمد و سود سرشار و آنی منجر نشود، اما با ایجاد حس خوب درباره یک حرفه یا سازمان، شرایط مناسبی برای رشد و توسعه فراهم می‌کند. یک سازمان یا یک حرفه تلاش می‌کند تا ضمن بهره‌مندی از کارکنان سازمان یا اعضای حرفه در ایجاد صلاحیت و شایستگی‌های بیشتر، به دنبال اهداف خود باشد. در این راستا، پیروی از معیارهای اخلاقی می‌تواند در دستیابی به موفقیت‌های چشمگیر اهداف سازمان یا حرفه بسیار مؤثر باشد.

اخلاق به رفتار انسان اشاره دارد که قضاوت میان درست و نادرست است. ممکن است شرایطی وجود داشته باشد که فرد را به اتخاذ رفتار غیراخلاقی ترغیب کند، اما فرد اخلاقی کسی است که علی‌رغم مواجهه با معضلات و چالش‌های اخلاقی، موقعیت‌ها را درست ارزیابی کند و بین آنچه از نظر اخلاقی خوب و بد است تفاوت قائل شود تا برابر قوانین و کدهای رفتار حرفه‌ای عمل کند. اخلاق خوب باعث می‌شود ضمن ارتقاء صداقت، اعتماد دیگران و مدیران را بدست آورید، این بدان معنی است که حتی زمانیکه مورد توجه نیستیم به انجام کارهای درست ادامه می‌دهیم.

جزوه آموزش ضمن خدمت اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌های سلامتی

اهمیت اخلاق در زندگی حرفه‌ای را می‌توان با مثال‌هایی از عدم موفقیت در مشاغل و چندین مورد رسوایی نشان داد. به جرات می‌توان گفت اگر رعایت موازین اخلاقی وجود داشت، شاهد اوضاعی چنین نامناسب نبودیم. بنابراین، حفظ معیارهای اخلاقی برای سعادت و موفقیت یک سازمان و همچنین رشد شخصیت افراد ضروری است. اخلاق خوب ما را به سمت حفظ تصویر صادقانه سوق می‌دهد و به ما این امکان را می‌دهد تا از انجام فعالیت‌هایی که ممکن است باعث ایجاد بی‌اعتمادی به حرفه شود، خودداری کنیم. بنابراین، پایبندی به اخلاقیات خوب این است در همه حال وجدان خود را ناظر اعمال خود بدانیم.

آلبرت شوایتزر می‌گوید، "اخلاق فعالیت‌هایی است که انسان برای تأمین کمال درونی شخصیت خودش انجام می‌دهد".

منظور از کد اخلاق^۴ چیست؟

کد اخلاق (معیار اخلاقی) معمولاً یک دستورالعمل حرفه‌ای است که به منظور شیوه‌ای برای محافظت از مردم و جامعه و همچنین جایگاه شاغلین حرفه ایجاد می‌شود. علی‌رغم اینکه هر حرفه کدهای اخلاقی مربوط به خود را دارد، اما برخی از اصول اخلاقی جهانی و فراگیر ممکن است برای افراد در تمام حرفه‌ها اعمال شود. به طور کلی، افراد در همه حیطه‌های کاری باید مجموعه‌ای اساسی از اخلاق حرفه‌ای را رعایت کنند که شامل مفاهیم صداقت، اعتماد، وفاداری، احترام به دیگران، پیروی از قانون، پاسخگویی و جلوگیری از آسیب رساندن به دیگران در هر زمان است.

در بسیاری از حرفه‌ها، مانند حوزه‌های حقوقی و پزشکی، کدهای رفتار حرفه‌ای سازمانی مبتنی بر اصول اخلاقی است. این کدها معیارهای رفتار را برای افراد شاغل در این حرفه مشخص می‌کنند. و غالباً توسط انجمن حرفه‌ای تدوین می‌شوند و ممکن است با گذشت زمان اصلاح شوند و به اعضای حرفه کمک می‌کند تا انتظارات تعیین شده برای افراد را درک کنند.

⁴ Ethical Code

کد اخلاق یک آیین نامه اخلاقی شامل کلیه تعهداتی است که متخصصان و شاغلین یک حرفه هنگام انجام وظایف خود باید به آن احترام بگذارند. این شامل ارزش‌های اصلی حرفه و رفتاری است که باید مورد توجه قرار گیرد که به آن کدهای رفتار حرفه‌ای می‌گویند. کد اخلاق بر حرفه‌های خاصی حاکم است، اما می‌تواند به عنوان یک سیاست در محل کار نیز باشد، همانطور که در مورد کارمندان خدمات عمومی وجود دارد. کدهای اخلاقی می‌توانند شامل همه حرفه‌ها در یک بخش خاصی از اشتغال باشند، مثلاً در حوزه سلامت، شامل همه شاغلین نظام سلامت باشد. هر چند در بسیاری از سازمان‌ها و شرکت‌ها، کدهای اخلاقی منحصر به فرد برای خود تهیه می‌کنند تا بتوانند ارزش‌های خود به کارمندان انتقال دهند. با این وجود در بعضی موارد کدهای تدوین شده اخلاقی توسط قانون ضمانت اجرایی دارند همانند محرمانه بودن و رازداری حرفه‌ای که تعهداتی هستند که در بسیاری از حرف‌مانند پزشکان، حقوقدانان، روانشناسان، ضرورت دارد.

صداقت و شرافت حرفه‌ای^۵ و مصادیق آن:

واژه‌ای که در طی سالهای اخیر بیشتر مورد توجه بوده عبارت Professional Integrity است. معنی لغوی Integrity، یکپارچگی است که می‌توان به عنوان یک فضیلت شخصی و اجتماعی نیز مورد تأکید قرار داد، یکپارچگی بر این نکته تأکید دارد که از ارزش‌های مختلفی تشکیل شده است. تعهد عملی به ارزش‌های صداقت، انصاف، احترام، مسئولیت‌پذیری و اعتماد و سایر ارزش‌های حاکم بر جامعه و سازمان این یکپارچگی را محقق می‌سازند. یکپارچگی ممکن است مناسب‌ترین کلمه مورد استفاده برای توصیف فردی باشد که داوطلبانه و مستمر مطابق با استانداردهای حرفه‌ای، اجتماعی یا ارزش‌های اخلاقی جامعه عمل می‌کند.

یکپارچگی حرفه‌ای همان سرآمدی است که فرد در تبعیت از مجموعه معیارهای حرفه‌ای خود در برخورد با هر موقعیتی در حرفه خود نشان می‌دهد. این بدان معناست که حتی زمانی که کسی ناظر رفتارهای شما

⁵ Professional Integrity

نیست مطابق معیارهای حرفه‌ای خود عمل کنید. به عبارتی همیشه خداوند متعال و وجدان خود را ناظر اعمال خود بدانید. Integrity یکی از ارزش‌های اساسی است که کارفرمایان به دنبال آن در کارکنانی هستند که استخدام می‌کنند. مشخصه فردی است که اصول اخلاقی و اخلاق صحیح را در کار نشان می‌دهد.

۱. صداقت و راستگویی^۶

صداقت بستر اعتماد و امانتداری است. دستور اخلاقی صادقانه بودن ما را ملزم می‌کند که تا در رفتار و گفتار خود چنان باشیم که اعتماد دیگران را جلب کنیم. این موضوع تا حد زیادی ساده به نظر می‌رسد اما صداقت مفهومی وسیع‌تر از آن است. یک فرد صادق، حقیقت را می‌گوید، بی‌ریا است، از فریب، گمراه کردن، عمل ناشایست و فریبنده اجتناب می‌کند، از اعتماد دیگران سوءاستفاده نمی‌کند، اطلاعات ضروری برای حفظ اعتماد را مخفی نمی‌سازد، دزدی و تقلب نمی‌کند.

صداقت دو بعد دارد؛ صداقت در ارتباطات و صداقت در رفتار. یک فرد صادق، یک شهروند قابل اعتماد است. او برای بدست آوردن هر چیز با ارزشی مانند پول و شغل و مقام، سرقت، تقلب، کلاهبرداری، یا هر شکل دیگری از فریب کاری را انجام نمی‌دهد. صداقت صفتی است که فارغ از عنوان شغلی، نقش و مسئولیت فرد در یک سازمان از هر شخصی انتظار می‌رود. شخصی که صداقت دارد در روابط با همکاران، مشتریان و ذینفعان، به ارزشهای خود باور دارد و به آنها پایبند است. صداقت و اعتماد پایه‌های اساسی integrity هستند.

۲. انصاف و عدالت^۷

انصاف مستلزم بیطرفی، پندار نیک و افشای تعارض منافع است. رفتار منصفانه با دیگران، همان روشی است که دوست دارید با شما همانگونه رفتار شود. پرهیز از تبعیض جنسیتی، قومی، مذهبی و ... در تعاملات و رفتارهای سازمانی از نمودهای دیگر انصاف و عدالت است.

^۶ Honesty

^۷ Fairness

منصف بودن مربوط به فرایند تصمیم‌گیری است و در یک حرفه، هدف این است که تصمیمات درست و پسندیده اتخاذ نماییم به شکلی که نیازهای شغلی را بدون آسیب رساندن به دیگر افراد (به عنوان مثال مشتریان، کارمندان، سهامداران، تأمین‌کنندگان و جامعه به طور عام) تأمین کند.

۳. احترام^۸

احترام یک نیاز اساسی برای یک محیط کار سالم است. کار گروهی را ارتقا می‌بخشد و باعث افزایش بهره‌وری و کارایی در محل کار می‌شود و این امکان را به کارمندان می‌دهد تا از توانایی‌ها، کیفیت‌ها و دستاوردهای آنها قدردانی شود و باور کنند که نقش آنها در موفقیت سازمانشان مهم است.

احترام و ارزشمند بودن باعث ایجاد فرهنگ کاری مثبت می‌شود و انگیزه کارمندان برای انجام بهترین خدمات افزایش می‌یابد. کسانی که به دیگران احترام نمی‌گذارند، غیر حرفه‌ای بوده و تهدیدی برای سلامتی سازمان خود هستند.

همیشه با مردم به گونه‌ای که می‌خواهید با شما رفتار شود با احترام رفتار کنید. بپذیرید که همانند شما، همکاران و روسای شما نیز حقوق، عقاید، امیال و آرزوها، تجارب و توانمندی‌هایی دارند و آنها نیز اشتباهاتی را انجام می‌دهند که صرفاً آموختنی است. نگرانی‌ها و دغدغه‌های مشابه شما دارند و اهداف مشترکی را که دوست دارند با موفقیت به انجام برسانند. احترام، جنبه‌های بسیار متعددی دارد و پاسداشت حقوق همه ذینفعان شامل مشتریان، کارکنان، همکاران، مسئولین، جامعه و... یکی از وظایف بسیار مهم همه حرفه‌مندان است. احترام به نظرات، باورها و عقاید دیگران، خوش‌قولی و وقت‌شناسی، احترام به حق انتخاب افراد از مصادیق تعهد به ارزش احترام است.

۴. مسئولیت‌پذیری^۹

مسئولیت حرفه‌ای وظایفی را شامل می‌شود که حرفه‌مندان به روشی حرفه‌ای عمل کنند، از قانون پیروی کنند، از تعارض منافع خودداری کنند و منافع گیرندگان خدمت را بر منافع خودشان ترجیح دهند. زمانی

^۸ Respect

^۹ Responsibility

حرفه‌مندان به ارزش مسئولیت‌پذیری متعهد خواهند بود که وظیفه خود را به نحوی رضایت‌بخش به انجام برسانند. تعریف رایج برای مسئولیت‌پذیری عبارت است از اینکه افراد وظایفی را که بر عهده دارند به درستی انجام دهند و نتیجه مثبت یا منفی اقدامات خود را بپذیرند.

۵. اعتماد^{۱۰}

با شفافیت در همه کارهایی که انجام می‌دهیم، اعتماد عمومی به حرفه خود را بدست می‌آوریم. "شفافیت" به این معنی است که ذینفعان، تصمیم‌گیرندگان و عموم مردم به داده‌ها، استدلال‌ها و سایر اطلاعات که پایه و اساس نظرات و نتیجه‌گیری‌های ما است، دسترسی دارند. به طور خلاصه، شفافیت یک عنصر اصلی حرفه‌ای است زیرا نشان دهنده یکپارچگی و ایجاد اعتماد است. با توجه به اینکه کاربران و ذینفعان مستقیم و غیرمستقیم همه به اطمینان خاطر نیاز دارند و سازمان نقش مهمی در تقویت و حفظ شفافیت منظم دارد که موجب یکپارچگی سازوکارهای استاندارد و اجرایی حرفه می‌شود. شفافیت نقش مهمی در تعامل بین حرفه، سازمان و مردم ایفا می‌کند و با نشان دادن صداقت و قضاوت مسئولانه، اعتماد به خود را ایجاد می‌کند. شفافیت در سازمان حاصل پیش‌بینی‌پذیر بودن سازمان و به عبارتی قابل پیش‌بینی بودن فرایندها و عکس‌العمل‌ها در شرایط مختلف است. به این صورت که سازمان و شاغلین حرف در واکنش به موقعیت‌های مشابه پاسخ یکسان داشته باشند. به هر میزان که رفتارهای سازمان و شاغلین حرف پیش‌بینی‌پذیر باشد به همان میزان اعتماد آفرین خواهند بود.

سوء رفتار حرفه‌ای:^{۱۱}

رفتار حرفه‌ای عمدتاً بر مبنای وظیفه‌ای است که شاغلین حرف پزشکی بر مبنای حقوق ذینفعان عهده‌دار شده‌اند. این مبنا برای رفتار کارکنان و مدیران، به عنوان محوری اصلی برای ارتباط سازمان با محیط، مورد توجه قرار می‌گیرد و سازمان با دغدغه رعایت حقوق ذینفعان، از تکالیف خود می‌پرسد. در هر صورتی که تکالیف متعهد شده نقض شوند، سوء رفتار حرفه‌ای شکل گرفته است.

¹⁰ Trust

¹¹ Professional misconduct

فرد حرفه‌مند در قبال رفتارهای خود سه نوع مسئولیت دارد:

۱. مسئولیت اخلاقی

۲. مسئولیت قانونی یا حقوقی

۳. مسئولیت انتظامی

مسئولیت قانونی یا حقوقی خود دو قسم است:

۱. مسئولیت مدنی

۲. مسئولیت کیفری

برای تحقق مسئولیت قانونی یا حقوقی، سه شرط اساسی لازم است که آنها را عناصر تشکیل‌دهنده مسئولیت می‌گویند و عبارتند از وجود خطای حرفه‌ای یا فعل زیانبار، تحقق خسارت یا ایجاد ضرر و رابطه سببیت بین فعل زیانبار و خسارت ایجاد شده

سوء رفتار می‌تواند به اشکال مختلف از سوءرفتار خفیف تا شدید روی دهد. در این صورت فردی که از این تخلف آسیب می‌بیند این حق را دارد که به مراجع حاکم بر این حرفه شکایت نماید. آسیب‌های ایجاد شده علاوه بر مسئولیت‌های اخلاقی ممکن است به مسئولیت‌های انتظامی و یا حقوقی نیز منجر شود. مجازات‌های انضباطی ماهیت حرفه‌ای دارند و جایگزین مجازات‌های قانونی و حقوقی نمی‌شوند. به عبارت دیگر، آسیب دیدگان می‌توانند در صورت لزوم علاوه بر شکایت انتظامی، شکایت مدنی یا کیفری ارائه دهند. در واقع، افرادی که کدهای اخلاقی خود را نقض می‌کنند، متحمل اقدامات انضباطی می‌شوند که می‌تواند از اخطار یا توبیخ گرفته تا برکناری یا اخراج از جایگاه حرفه‌ای خود باشد و در حالیکه مسبب ایجاد آسیبی هم شوند موظف به جبران خسارت نیز خواهند بود.

چنانچه خسارت دیده از سوءرفتار حرفه‌ای فقط فرد باشد، فرد خاطی مسئولیت مدنی دارد و موظف به جبران خسارت فرد آسیب دیده خواهد بود، اما چنانچه آسیب یا سوءرفتار جنبه عمومی داشته باشد علاوه بر جبران خسارت فرد متحمل مجازات‌های کیفری نیز خواهد بود. به عنوان مثال کد اخلاقی و رفتاری تصریح

می‌کند که شاغلین حرف پزشکی باید کلیه مزایا و معایب اقدام پیشنهادی را به روشنی برای بیماران خود توضیح دهند. اگر اطلاعاتی که ارائه می‌دهند ناقص باشد (اگر مضرات درمان پیشنهادی را ذکر نکنند)، و منجر به ایجاد خسارت شوند علاوه بر مجازات انتظامی ممکن است در معرض مجازات حقوقی نیز قرار گیرند.

منشور اخلاق حرفه‌ای برای سازمان‌های مراقبت سلامت:^{۱۲}

نمونه‌ای از منشورهای تهیه شده در راستای اخلاق حرفه‌ای سازمان‌های مراقبت سلامت در ادامه شرح داده شده است. سند یاد شده به منظور ارائه‌ی مجموعه‌ای از اصول و رفتارها برای سازمان‌های مراقبت سلامت که به دنبال ترغیب و پرورش اخلاق حرفه‌ای در راستای تعالی توسط همه کارکنان و دستیابی طیف وسیعی از جامعه به مراقبت‌های سلامت هستند، تنظیم شده است. این سند به عنوان مجموعه‌ای از انتظارات در مورد نحوه هدایت و مدیریت سازمان‌های مراقبت سلامت تنظیم شده است که الهام بخش بوده، حامی یک نظام سلامت پویا است، نظامی که بطور مستمر برای بهبود تلاش می‌کند.

اصل مهم در سند حاضر این است که سازمان‌های مراقبت سلامت به تدریج در حال تحول هستند به طوری که فعالیت‌های سازمان‌های الگو و نمونه، باید فراتر از تلاش برای درمان بیماری و بازیابی سلامت باشد. وظیفه سازمان‌های مراقبت سلامت باید شامل ارتقای سلامت، پیشگیری از بیماری، مراقبت ارزش‌محور، همکاری بین رشته‌ای و مشارکت جامعه در یک محیط مسئولیت‌پذیر از نظر اقتصادی باشد.

این تحول در حوزه مراقبت‌های سلامت چالش‌هایی را برای حرفه‌های سنتی در سازمان‌های مراقبت سلامت ایجاد می‌کند. از آنجا که تعداد فزاینده‌ای از اعضای این حرفه‌ها در این سازمان‌ها استخدام شده و فعالیت می‌کنند، سازمان‌ها فرصت‌های بیشتری برای تأثیر عمیق بر رفتارهای حرفه‌ای آن افراد به صورت مثبت و منفی خواهند داشت. تأثیر رفتارهای سازمانی بر تعهد حرفه‌ای افراد سازمان بیش از ایجاد تغییرات محیطی است. آنها تأثیری قوی‌تر و فراتر از حد خود در محیط دارند. آنها با سازمان‌های دیگری که بر سلامتی تأثیر

¹² Charter on Professionalism for Health Care Organizations

می‌گذارند، تعامل دارند و می‌توانند به طور مستقیم بر تعیین گره‌های اجتماعی سلامت تأثیر بگذارند به گونه‌ای که افراد حرفه‌مند یا سازمان‌های حرفه‌ای عضو مراقبت‌های سلامت به تنهایی قادر به انجام آن نیستند.

این منشور برای کمک به رفع این چالش‌ها فراهم شده است. چهار موضوع یا مفهوم وجود دارد که برای کلیه فعالیت‌های سازمان‌های مراقبت سلامت اعمال می‌شود. در مرحله اول، سازمان‌های مراقبت سلامت الگو و نمونه، باید بر اولویت تعهد در قبال بیماران تأکید کنند و اطمینان حاصل نمایند که همه اعضای سازمان این موارد را در اولویت کار روزمره خود قرار می‌دهند. دوم، سازمان‌های مراقبت سلامت، مروج هدف دسترسی جامع به مراقبت‌های سلامتی باشند. سوم، سازمان‌های الگو و نمونه در مراقبت سلامت، متولی‌های مناسبی برای منابع سرمایه‌گذاری شده در مراقبت‌های سلامت هستند. در نهایت، سازمان‌های مراقبت‌های سلامت الگو، سازمان‌های یادگیرنده (learning Organizations) هستند. سازمان با بهبود مستمر خود، مأموریت اصلی خود را به نحو احسن انجام می‌دهد و هم‌زمان با تحول نظام سلامت نقش‌های جدیدی را به عهده می‌گیرد.

الف: مشارکت بیمار^{۱۳}

تمرکز اصلی سازمان‌های مراقبت سلامت، تندرستی و مراقبت بیماران است. سازمان‌های الگو و نمونه برای اطمینان از رویکرد بیمارمحور، بیماران را مشارکت می‌دهند به طوری که به دنبال سلامتی همه جانبه افراد، نه فقط درمان بیماری آنها هستند.

۱. تعهد به تعامل (جلب همکاری بیماران)

سازمان‌های الگو و نمونه، بیماران و شرکای رسمی و غیر رسمی آنها در مراقبتشان را در کلیه جنبه‌های مراقبت به مشارکت فعال دعوت می‌کنند. این مشارکت‌ها از مراقبت‌های شایسته و پاسخگو نسبت به

¹³ Patient Partnerships

اولویت‌ها، اهداف، نیازها و ارزش‌های فرد حمایت می‌کنند. سازمان‌های الگو و نمونه با استفاده از راهکارهای ارتباطی اعتمادساز، رویکردهای مبتنی بر پیامدی (outcome-based) را تقویت می‌کنند که فراتر از رایه و دریافت مراقبت‌های سلامت است.

۲. تعهد به تصمیم‌گیری مشارکتی^{۱۴}

بیماران و شرکای مراقبتی آنها به کمک همدیگر، همه گزینه‌های مراقبت و بهترین شواهد موجود را برای انتخاب یک دوره مراقبتی مطابق با ارزش‌ها و ترجیحات شخصی بیمار، تبیین نموده و ارزیابی می‌کنند. اخلاق و تعهد حرفه‌ای سازمانی تضمین‌کننده‌ی این است که فرهنگ، محیط و زیرساخت‌ها از نیازهای ارتباطی و علمی همه افراد درگیر در فرایند تصمیم‌گیری حمایت می‌کند.

۳. تعهد به همکاری، پیوستگی و هماهنگی^{۱۵}

سازمان‌های الگو و نمونه، مراقبت‌های موثر تیم‌محور را تقویت کرده و از نقش بیماران به عنوان عضو تیم حمایت می‌کنند. در راستای مشارکت بیماران و شرکای مراقبتی رسمی و غیررسمی آنها، سازمان‌های الگو و نمونه متضمن مراقبت تیمی ایمن و مؤثر در زمان و مکان‌های مختلف برای پشتیبانی از الگوی مراقبت "یک بیمار، یک تیم" هستند.

۴. تعهد به سنجش اولویت‌های بیماران^{۱۶}

در راستای مشارکت بیماران، سازمان‌های الگو، پیامدهای مورد علاقه بیماران را شناسایی می‌کنند و از داده‌های گزارش شده و تولید شده توسط بیمار برای پایش پیشرفت و عملکرد پیامدها استفاده می‌کنند. سازمان‌های الگو و نمونه روشهایی را برای پشتیبانی از یادگیری مداوم خود از این داده‌ها ایجاد می‌کنند. آنها بازخورد معناداری را به بیماران و شرکای مراقبتی آنها در رابطه با این داده‌ها و یادگیری از آن ارائه می‌دهند.

¹⁴ Commitment to shared decision making

¹⁵ Commitment to collaboration, continuity, and coordination

¹⁶ Commitment to measure what matters to patients

ب: فرهنگ سازمانی^{۱۷}

فرهنگ سازمانی مجموعه‌ای از باورها، عقاید و اقداماتی است که باعث ایجاد انتظارات، هنجارها و رفتارهای عملیاتی در درون سازمان می‌شود. فرهنگ سازمانی در تندرستی بیماران و کارمندان، حفظ کارکنان، کیفیت مراقبت، پیامدهای سلامت و پیشگیری و حذف خطاهای پزشکی تبلور می‌یابد.

۱. تعهد به تندرستی افراد^{۱۸}

سازمان‌های الگو، تندرستی همه کسانی را که مورد مراقبت قرار می‌گیرند و افراد شاغل آن سازمان را، ارتقا می‌بخشند. تشویق به بازانديشي و مدل‌سازی برای آن این اطمینان را ایجاد می‌کند که همه تعاملات، توأم با احترام است و به کارکنان ارزش داده و آنها را توانمند می‌سازند.

۲. تعهد به کار تیمی^{۱۹}

بهترین مراقبت هنگامی اتفاق می‌افتد که همه اعضای تیم از جمله بیماران، اطلاعات و مسئولیت تصمیم‌گیری را به اشتراک بگذارند. تضمین کار تیمی نیازمند ساختارها و فرآیندهای سازمانی است که از ارتباط بین کارکنان و بیماران پشتیبانی می‌کند.

۳. تعهد به محیط کار سالم^{۲۰}

سازمان‌های الگو و نمونه، به دنبال ایجاد محیط‌های کاری امن از نظر جسمی و روانی هستند و ابزار و انگیزه‌های لازم را برای دستیابی به سبک زندگی سالم کارمندان فراهم می‌کنند.

¹⁷ *Organizational Culture*

¹⁸ Commitment to the well-being of individuals

¹⁹ Commitment to teamwork

²⁰ Commitment to a healthy workplace

۴. تعهد به جامعیت یا فراگیر بودن و تنوع^{۲۱}

سازمان‌های الگو و نمونه، نظرات کارمندان و بیماران را در ابتکارات سازمانی از جمله حوزه‌های بالینی لحاظ می‌کنند. آنها به دیدگاه‌ها و نظرات مختلف احترام می‌گذارند. آموزش ارتباطات به همه کارکنان شامل کار گروهی، احترام، گستردگی و حساسیت فرهنگی است. نیروی کار، از جمله رهبری، پاسخگو نسبت به تنوع بیماران و جامعه است.

۵. تعهد به پاسخگویی

سازمان‌های الگو و نمونه با بیان وظیفه و ارزش‌های سازمان و خط مشی‌های متناسب با ارزش‌ها، ایجاد زیرساخت‌هایی برای ارتقای ارزش‌ها و محدود کردن فعالیت‌هایی که باعث تضعیف اخلاق و تعهد حرفه‌ای می‌شود، فرهنگ اعتماد و توانمندسازی را ایجاد می‌کنند. آنها تشویق کارمندان و ایجاد انگیزه در آنان را با ارزش‌های سازمانی همسو می‌کنند، موفقیت را پاداش می‌دهند، برای کسانی که برای تحقق انتظارات تلاش می‌کنند راهکارهای حمایتی ارائه می‌دهند، رضایت شغلی را ارتقاء می‌بخشند و فرصت‌هایی برای یادگیری فراهم می‌کنند. سازمان‌های الگو و نمونه به دنبال ترغیب ارائه بازخورد به رهبری در خصوص هرگونه تجربه و مشاهده فعالیت‌هایی هستند که ارزش‌های سازمان را به خطر می‌اندازد. سازمان‌های الگو و نمونه محیطی ایجاد می‌کنند که افشای رویدادها یا فرآیندهای مشکوک را با استفاده از دانش به دست آمده برای جلوگیری از آسیب و بهبود ایمنی بیماران و کارمندان ترغیب می‌کند.

²¹ Commitment to inclusion and diversity

ج: مشارکت جامعه

سازمان‌های الگو و نمونه با سایر سازمان‌های مراقبت سلامت و جوامعی که در راستای کاهش نابرابری‌های سلامت در عواملی مانند آموزش، درآمد و محیط زیست در تلاش هستند، همکاری می‌کنند. آنها بخصوص بر روی دلایل ریشه‌ای ناخوشی‌های قابل پیشگیری و دسترسی به مراقبت‌های سلامتی مناسب، مؤثر و حساس از نظر فرهنگی تمرکز دارند.

۱. تعهد در پرداختن به تعیین‌گرهای اجتماعی سلامت

پزشکان اغلب با علل ریشه‌ای بیماری‌های قابل پیشگیری، مانند سموم محیطی، کمبودهای غذایی، رفتارهای ناسالم و سایر عوامل اجتماعی قابل پیشگیری مواجه می‌شوند. درمان این موارد در یک خلاء بالینی، تمام توان سازمان را در جهت بهبود سلامت کاهش می‌دهد. بنابراین کمک به شناسایی، درک و پرداختن به تعیین‌گرهای اجتماعی سلامت و بکارگیری این برداشتها و درک در فعالیت سازمان، وظیفه اخلاقی یک سازمان الگو و نمونه است.

۲. تعهد به همکاری با جوامع

برای شناسایی و کاهش علل ریشه‌ای ناخوشی‌ها و همچنین اطمینان از مراقبت‌های مؤثر و متناسب با شرایط فرهنگی، سازمان‌های الگو و نمونه در مشارکت‌های راهبردی (استراتژیک) با نهادهای دولتی، سازمان‌های اجتماعی و سایر سازمان‌هایی که به جامعه خدمت می‌کنند همکاری می‌کنند. سازمان‌های مراقبت سلامت الگو، جامعه را در فعالیتهای سازمانی و حاکمیت مشارکت داده و کارمندان آنها نیز در فعالیتهای اجتماعی شرکت می‌کنند.

۳. تعهد به حمایت از دسترسی و مراقبت ارزشمند

سازمان‌های الگو و نمونه برای ترویج دسترسی همگانی و تخصیص منطقی منابع مراقبت‌های سلامت و تعدیل ساختارهای تشویقی، با دیگران مشارکت می‌کنند، به طوری که گاهی این مشارکت بطور مستقیم

الزاماً منجر به مراقبت‌های ارزشمند و جوامع سالم‌تر نمی‌شوند. آنها با جوامع برای اصلاح قوانین و مقررات به منظور بهبود شرایط محیطی، کاهش موانع دسترسی به مراقبت‌های سلامتی و بهبود خدمات اجتماعی متحد می‌شوند.

۴. تعهد به منافع جامعه

سازمان‌های الگو و نمونه و رهبران آنها به منظور سرمایه‌گذاری‌های نوآورانه و راهبردی که باعث بهبود سلامت جامعه می‌شود با سازمان‌های اجتماعی و رهبران مدنی مشارکت می‌کنند.

د: اقدامات و فعالیت‌ها

سازمان‌های الگو، ایمنی بیمار، تعالی بالینی، شفافیت، عملکرد مبتنی بر شواهد، مراقبت متعالی و توانمندی و صلاحیت حرفه‌ای را تضمین می‌کنند. آنها مراقبت‌هایی با حساسیت بالا، محترمانه، دلسوزانه، سریع و معقول را ارائه می‌دهند.

۱. تعهد به پاسداری از حریم خصوصی بیماران و اطلاعات مربوط به سلامتی آنها

سازمان‌های الگو و نمونه باید از حریم خصوصی بیماران و اطلاعات مربوط به سلامتی آنها محافظت کنند. این امر به ویژه در استفاده از سوابق الکترونیکی سلامت، که بطور مداوم چالش‌هایی در مورد حریم خصوصی و امنیت اطلاعات بیمار ایجاد می‌کنند، مهم است.

۲. تعهد به اقدامات اخلاقی

اخلاقیات و برنامه‌های انطباق در سازمان‌های الگو و نمونه، بیانگر رسالت و ارزش‌ها، دستورالعمل‌های ناظر به رعایت الزامات قانونی و استانداردهایی برای بیشترین تمرکز اخلاقی در رفع نیازهای مراقبت‌های سلامت جمعیت‌های مختلف هستند. این برنامه‌ها نیاز به رهبری مدیریت ارشد اجرایی واجد شرایط، سازوکارهایی برای تعیین استانداردها، سیاست‌های مبتنی بر شواهد، آموزش همه جانبه، مکانیسم‌های گزارش تخلفات بدون ترس از مجازات، و رویکردهایی برای پایش انطباق و ممیزی عملکرد دارد. سازمان‌های الگو و نمونه در

عملکرد اداری، استخدام، تعلیم، آموزش و پرداخت مزایا از استانداردهای اعتبارسنجی و نظارتی پیروی می‌کنند.

۳. تعهد به مدیریت شفاف تعارض منافع

سازمان‌های الگو و نمونه سیستم‌هایی برای شناسایی و رفع تعارض منافع احتمالی دارند. در صورت تحت تاثیر قرار گرفتن بیماران، سلامتی و رفاه بیمار در اولویت قرار دارد.

۴. تعهد به همسویی تشویق‌ها با ارزش‌ها

سازمان‌های الگو و نمونه به طور مرتب سیستم‌های تشویقی خود را مورد بازبینی قرار می‌دهند تا از انطباق آنها با ارزش‌های سازمانی بیان شده اطمینان حاصل شود.

۵. تعهد به درمان، آموزش و توسعه عادلانه

سازمان‌های الگو و نمونه به طور عادلانه خدمات کارکنان خود را جبران می‌کنند؛ بسته‌های سودمند مناسب ارائه می‌دهند، از کاستن کارکنان پرهیز می‌کنند و آموزش، تعلیم و رشد کارکنان را ارتقا می‌دهند.

۶. تعهد به مراقبت متعالی

سیاستها و شیوه‌های سازمان‌های الگو و نمونه فراهم کردن مراقبت و درمان مبتنی بر شواهد است که به تمام بیماران ارائه می‌شود. سازمان‌های الگو و نمونه همیشه در جستجوی پیامدهای بالینی با ارزش، بهینه و مطابق با سه هدف مراقبت بهتر، جمعیت سالم و کاهش هزینه‌ها هستند. آنها اطمینان می‌دهند که اقدامات تشخیصی و درمانی مبتنی بر شواهد هستند و توسط استانداردهای مراقبت پشتیبانی می‌شوند.

۷. تعهد به نوآوری

سازمان‌های الگو و نمونه تلاش می‌کنند مدل‌های فعلی مراقبت را بهبود بخشند. ایجاد فرصت‌هایی برای کمک به سایر سازمان‌ها برای دستیابی به موفقیت مشابه، شکلی از خدمات عمومی است. جستجو و اجرای

رویکردهای نوآورانه در مدیریت، رهبری و مراقبت بیمار نشانه مهمی از تعهد حرفه‌ای (حرفه‌مندی) سازمان است.

۸. تعهد به استانداردهای حسابداری و گزارش مالی

سازمان‌های الگو و نمونه اطمینان می‌دهند که اظهارنامه‌های مالی آنها به طور دقیق منعکس کننده‌ی عملکرد سازمان است. آنها سیستم‌های کنترل مالی و مکانیسم‌های حسابرسی داخلی را ایجاد می‌کنند که تضمین کننده‌ی یکپارچگی و شفافیت مالی است.

۹. تعهد برای اطمینان از دسترسی عادلانه به مراقبت‌های سلامت

سازمان‌های الگو و نمونه هزینه‌ها را بصورت شفاف نشان می‌دهند. آنها صورتحساب بیماران بیمه نشده را تعدیل می‌کنند، به طوری که انتظار نمی‌رود مبلغ قابل توجهی بیشتر از بیماران بیمه شده بپردازند. این سازمان‌ها در اعطای "شرایط خیریه" به بیمارانی که توان قابل قبولی برای پرداخت هزینه‌های درمان ندارند، منصفانه عمل می‌کنند و در تسویه حساب بیمارانی که بیش از توانایی‌های مالی آنها است، انعطاف نشان می‌دهند.

نتیجه‌گیری:

رعایت اخلاق حرفه‌ای در سازمان، امری لازم و ضروری است و نقشی اساسی در کامیابی سازمان دارد. سازمان اخلاق مدار تفکر و نگرش سیستمی و فراگیر به مولفه‌های موفقیت سازمان دارد و مشارکت اعضای خود را از طریق هویت بخشی به جایگاه کارکنان خود و جلب مشارکت آنان در تصمیم‌گیری‌های سازمان فراهم می‌آورد و به این ترتیب پیش‌بینی‌پذیری سازمان را نیز ارتقا می‌بخشد. ترویج اخلاق حرفه‌ای در سازمان، سرمایه‌های معنوی سازمان را که عامل موفقیت هستند تقویت می‌کند. اعتماد، حاصل تعهد عملی همه ارکان سازمان به ارزش‌های مهمی چون صداقت، انصاف، احترام و مسئولیت‌پذیری در قبال همه ذینفعان از جمله گیرندگان خدمات و اعضای سازمان است. لازم است مسئولین سازمان در کنار اعضای سازمان از نقش مهم اخلاق حرفه‌ای به عنوان ابزاری اثربخش، غفلت نورزند و باور داشته باشیم که اخلاقی بودن سازمان فراتر از ذینفعان خود بر نهادهای اجتماعی نیز اثرگذار بوده و می‌تواند بستر اعتلای اخلاقی جوامع را نیز فراهم سازد.

منابع:

- فرامرز قراملکی احد، درآمدی بر اخلاق حرفه‌ای، انتشارات سرآمد، چاپ دوم ۱۳۸۸
- فرامرز قراملکی احد، اخلاق سازمانی، انتشارات سازمان آموزش مدیریت صنعتی، چاپ سوم ۱۳۹۵
- علی‌نقی امیری، محمد همتی، مهدی مبینی، اخلاق حرفه‌ای؛ ضرورتی برای سازمان، معرفت اخلاقی ۴/پاییز ۸۹
- معصومه ایمانی پور، اصول اخلاق حرفه‌ای در آموزش، مجله ایرانی اخلاق و تاریخ پزشکی، دوره ۵ پنجم، شماره ۶، آذر ۱۳۹۱
- کیومرث نیازآذری و همکاران؛ رابطه اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی؛ نشریه پرستاری ایران دوره ۲۷، شماره ۸۷، اردیبهشت ماه ۱۳۹۳
- راهنمای عمومی اخلاق حرفه‌ای اعضای سازمان نظام پزشکی جمهوری اسلامی ایران، ۱۳۹۷
- رسول معصومی، فریبا اصغری، عظیم میرزازاده، تعهد حرفه‌ای پزشکی چیست و چگونه باید آن را آموزش داد؟ مجله مرکز مطالعات و توسعه آموزش علوم پزشکی یزد، دوره سیزدهم، شماره ۳، پاییز ۱۳۹۷
- Egener BE, Mason DJ, McDonald WJ, et al. The Charter on Professionalism for Health Care Organizations. *Acad Med*. 2017; 92(8):1091–1099. doi:10.1097/ACM.0000000000001561
- ZABANI SHADBAD, Mohammadali; HASANI, Mohammad; GHASEMZADEH ALISHAHI, Abolfazl. The Role of Professional Ethics in Individual and Organizational Outcomes. *Medical Ethics Journal*, [S.I.], v. 11, n. 40, p. 53-62, July 2017. ISSN 2423-7604.
- Medical professionalism in the new millennium: a physician charter. *Ann Intern Med* 2002; 136(3):243–246.
- Segall M, From cooperation to competition in national health systems--and back? Impact on professional ethics and quality of care. *Int J Health Plann Manage*. 2000 Jan-Mar; 15(1):61-79
- Brennan MD. The role of professionalism in clinical practice, medical education, biomedical research and health care administration. *J Transl Intern Med* 2016; 4:64-5.
- Ryan M. Antiel, Warren A. Kinghorn, Darcy A. Reed, Frederic W. Hafferty, Professionalism: etiquette or habitus? *Mayo Clin Proc*. 2013 Jul; 88(7): 651–652. doi: 10.1016/j.mayocp.2013.05.008