

اخلاق کاربردی:

یکی از شاخه های اخلاق عملی است که ناظر بر حوزه های رفتاری و اخلاق انسان در هر بخش از زندگی روزانه و فعالیتهای اوست و توصیه های اخلاقی کاربردی و عملیاتی را به انسان یادآوری می کند. به تعبیر دیگر، اخلاق کاربردی از میان اقسام مختلف اخلاق توصیفی و اخلاق هنجاری در دسته دوم قرار دارد و در واقع درصدد آن است که کاربرد و اعمال منظم و منطقی نظریه اخلاقی را در حوزه مسائل اخلاقی، عملی، و کاربردی خاصی نشان دهد. در این میان یکی از دغدغه های مهم و اصلی اخلاق کاربردی، حل معضلات و تعارضات و به اصطلاح ارائه راههای برونرفت از تناقضات و دوراهی های احتمالی اخلاقی در حین اتخاذ تصمیم در موقعیت فعل و رفتار است.

نکته دوم:

واژه « اخلاق حرفه ای » یک یا چند مورد از موارد زیر را در بر می گیرد:

- 1- ارزشهای اخلاقی قابل قبولی که باید کار صاحبان حرفه را اداره کند.
- 2- ارزشهای اخلاقی که در واقع، گروهی از صاحبان حرفه را هدایت کند.
- 3- شامل بررسی های هنجاری (از دیدگاه فلسفی) در زمینه ارزشهای مطلوب برای صاحبان حرفه و یا مطالعات توصیفی (از لحاظ علمی) رفتارها و باورهای واقعی گروهی از صاحبان حرفه است. ارزشهای حرفه ای شامل اصول حقوقی و تعهدات و الزاماتی، مانند فضایل و ایده آلهای اخلاقی شخصی می شود.
- 4- مجموعه آداب و شیوه های رفتاری و پسندیده ای که صاحبان مشاغل باید رعایت و مجموعه صفات و اعمال نکوهیده ای که لازم است از آنها اجتناب کنند.
- 5- اخلاق حرفه ای؛ شیوه های رفتاری متداول در میان اهل یک حرفه است.
- 6- اخلاق حرفه ای؛ مدیریت رفتار و کردار آدمی هنگام انجام کارهای حرفه ای است.
- 7- اخلاق حرفه ای؛ رشته ای از دانش اخلاق است که روابط شغلی را مورد مطالعه قرار می دهد.

نکته سوم:

اخلاق رسانه:

یا اخلاق در حوزه فعالیت و عملکرد رسانه ها و یا همان اخلاقی که از سوی متصدیان رسانه های سمعی، « اخلاق رسانه » بصری و مکتوب رعایت می شود یا انتشار می یابد، عملاً یکی از بخشهای اخلاق حرفه ای است و اخلاق حرفه ای نیز یکی از بخشهای اخلاق اجتماعی تلقی می شود. اخلاق رسانه ای، نقطه تلاقی علم اخلاق و عمل رسانه و وسایل ارتباط جمعی است. اخلاق رسانه ای، حوزه های فرعی از اخلاق عملی است و خود، عناوین و بخشهای متعددی مثل اخلاق خبرنگاری، اخلاق روزنامه نگاری، اخلاق رسانه های سمعی و بصری، اخلاق در محتوای فیلم، اخلاق در نمایش تئاتری، اخلاق در نقاشی و هنرهای تصویری، اخلاق پژوهش، اخلاق در تألیف و انتشار کتاب و اخلاق در فضای مجازی (اینترنت) و ... را شامل می شود.

نکته چهارم:

اخلاق حرفه ای:

اخلاق حرفه ای مجموعه ای از مبانی اصول ضوابط و استانداردهایی است که رفتار افراد و گروهها را در حرفه ها و مشاغل مرتبط تعیین میکند. در واقع اخلاق حرفه ای یکسری فرآیندهای مبتنی بر ارزشها، جهان بینی و باورهایی که جهت یابی تحقق ارزشها و مبانی را در حوزه های

رفتاری و حرفه ها مشخص می کند به عبارتی، اخلاق حرفه ای، سبک چگونگی زیستن و چگونگی رفتار کردن در یک تخصص و محیط تخصصی اعم از فردی و سازمان را تعیین میکند .



نکته پنجم:

اهمیت رعایت اخلاق حرفه ای:

- 1- به عنوان یک مزیت رقابتی در سازمانها مطرح می شود.
- 2- تأثیر مثبت چشمگیری روی فعالیتها و نتایج سازمان دارد.
- 3- بهره وری را افزایش می دهد.
- 4- ارتباطها را بهبود می بخشد.
- 5- معضلات در سازمان را کاهش می دهد .
- 6- مشروعیت و مقبولیت سازمان و اقدامات آن را بالا می برد.



نکته ششم:

هدف از تدوین اصول اخلاق حرفه ای رسانه، حفظ اعتبار برنامه های تلویزیونی و رادیویی به وسیله اطمینان حاصل کردن از وجود استانداردهای بالای صداقت، درستی، بی طرفی و رفتار مناسب کارکنان است. این کار از طریق موارد زیر صورت می گیرد:

1- بیان استانداردهای اخلاقی که در تهیه و پخش برنامه ها در نظر گرفته می شود.

2- تعیین قوانین و سیاستهایی که از بروز مسئله تضاد منافع جلوگیری میکند.

3- ایجاد دستورالعملهایی برای کارکنان داخل سازمان و افراد خارج از سازمان که برنامه تولید میکنند و قرار است که این برنامه ها پخش شود.

نکته هفتم:

اصول اخلاق حرفه ای رسانه، مجموعه ای از اصول کلی است که کارشناسان رسانه، قوانین اخلاقی رسانه را از این اصول استخراج کرده اند تا چارچوبهای مرجع (اصلی) برای استانداردهای حرفهای را فراهم کنند. هدف از انجام این کار، مدیریت رفتارها و عملکردهای کارکنان رسانه در مشاغل کلیدی و در راستای انجام درست وظایف شغلیشان است.

اصول اخلاق حرفه ای رسانه، معمولاً در قالب یک سند و بهعنوان یک مرجع راهنما برای کارشناسان رسانه و به منظور گرفتن تصمیمهای درست در مورد مشکلات حرفه ای و اخلاقی در طول فعالیتهای روزانه کارکنان و کارشناسان استفاده می شود. این اصول به منظور راهنمایی کارکنان رسانه در هنگام ارزیابی برنامه ها و ارزیابی خود نسبت به فعالیتهای روزمره در نظر گرفته شده است

نکته هشتم:

ویژگیهای رسانه اخلاقگرا بر اساس آموزه های قرآن:

1- حقوق دیگران را رعایت میکند و به کسی آسیب نمی رساند.

2- در نشر مشاهدات و مستندات عادلانه رفتار می کند.

3- در قضاوت کردن دیگران و ارزش گذاری مسائل مختلف، عدالت را رعایت می کند.

4- هرگز پاره ای از حق را با پاره ای از باطل نمی آمیزد.

5- نسبت به نا عدالتیها و ناحقیها حساسیت نشان می دهد.

6- در امری که موجب نا عدالتی میشود مشارکت نمی کند.

7- از کانونهای ستمگر و زیاده خواه فاصله می گیرد.

8- در مقابله با رفتارهای خصومت آمیز دیگران، انصاف می ورزد.

9- در سخن گفتن حتی درباره نزدیکان، عدالت را رعایت می کند.

10- به دیگران تهمت ناروا نسبت نمی دهد.

11- امانتدار است.

12- بر پیمانها وفادار است.



نکته نهم:

ویژگیهای رسانه اخلاقی از دیدگاه اسلام:

- 1- حق‌گرایی.
- 2- ترویج مکارم اخلاقی.
- 3- رعایت مصالح نظام اسلامی.
- 4- رعایت رازداری و امانتداری.
- 5- مسئولیت‌پذیری
- 6- رعایت صداقت و راستگویی.
- 7- رعایت حریم خصوصی

نکته دهم:

شاخص‌ترین آموزه‌های اخلاقی تأثیرگذار در کارآمدی رسانه

- 1- رعایت جامع‌نگری در محتوا و ابزارهای رسانه‌ای.
- 2- اصل پردازش صحیح اطلاعات.
- 3- رعایت تفاوت‌های فردی و ظرفیتهای شناختی مخاطب.
- 4- رعایت موقعیت‌شناسی.
- 5- بهره‌گیری از ارتباط کلامی و غیرکلامی مناسب.

6- سعه صدر و انتقادپذیر

7- التزام به صداقت و اجتناب از ریاکاری.

8- رعایت عدالت و انصاف در رسانه.

9- رعایت شرکت و کرامت مخاطب.

10- تقویت نیروی خودکنترلی در راستای تحقق رفتارهای بهنجار در مخاطب.

11- افزایش تابآوری در مخاطب.

12- استفاده از مطالب ساده و پژوهش در رسانه ها.

13. بازنمایی واقعیتها و تعریف و دستکاری نکردن آنها

14- اجتناب از مکر، خدعه و غوغا سالاری رسانه ای.

نتیجه گیری:

اغلب سازمانهای حرفه ای در برخی از کشورها دارای این نظام-نامه های اخلاقی حرفه ای هستند. سازمانهای ارتباطی و رسانه ای هم از این قاعده مستثنا نیستند. ضرورت داشتن اصول و مرامنامه هایی برای حرف و مشاغل رسانه ای هم با توجه به اهمیت، جایگاه و نقش و تأثیر عمده ای که رسانه ها در زندگی افراد دارند، از ضروریاتی است که در برخی از کشورها بدان توجه می شود و رعایت آن توسط فعالان رسانه ای مورد ملاحظه و توجه قرار می گیرد.

زنگ خطر

آمارها نشان می دهد که امروزه **کمبود انگیزه و تمایل کارکنان به ترک حرفه** روز به روز در حال افزایش است.

• در محیط های خدمات سلامت **میزان رفتارهای غیر مدنی** کارکنان نسبت به یکدیگر افزایش یافته است.

• آیا فقط کارکنان در این زمینه مقصر هستند؟ نقش سازمانها، مدیران و **رهبران اخلاقی** در این زمینه چیست؟؟؟

رهبر اخلاقی

• نقش رهبران اخلاقی در رفتارهای اخلاقی کارکنان انکار ناپذیر است.

• می توانند با **ایجاد فضایی** که در آن به کارهای خوب ارزش گذاشته می شود به توسعه و ارتقا کارهای خوب کمک کنند.

• رهبر اخلاقی در سازمان می تواند **ارزش آفرینی** کند.

• رهبران اخلاقی با **سیاستگذاری و عملکرد خود** در شکل گیری **جو سازمانی و جو اخلاقی** سازمان نقش دارند.

دیدگاه های گوناگون در زمینه رهبری اخلاقی

دیدگاه رهبری اخلاقی تحول آفرین

☒ دیدگاه رهبری اخلاقی مشترک و سهامی

☒ دیدگاه رهبری اخلاقی خدمتگذار

دیدگاه رهبری اخلاقی در زمینه رهبری تحول آفرین

• رهبری تحول آفرین فرایندی است که در آن رهبران و پیروان، یکدیگر را به سطوح بالاتر **اخلاق**، **معنویت** و **انگیزش** ارتقا می دهند.

• این رهبران به دنبال آن هستند که آگاهی و وجدان پیروان را با جذب آنان به سوی مطلوب ها و ارزش های اخلاقی مانند **آزادی**، **عدالت**، **تساوی**، **صلح** و **انسانگرایی** و نه با احساسات پستی چون **ترس**، **حرص**، **حسد** و **تنفر** ... ارتقاء دهند.

دیدگاه رهبری اخلاقی تحول آفرین

1. قدرت بسیج تغییر سیستم های اجتماعی و اصلاح نهادها را دارا است

2. تنها تکامل اخلاقی پیروان را در بر می گیرد، بلکه متضمن تلاشهای جمعی برای تحقق اصلاحات اجتماعی نیز است.

3. در این فرایند هم رهبر و هم پیروان تغییر خواهند یافت.

4. تنها آنچه را برای خودشان مفید است بلکه آنچه را برای جوامع بزرگ تری چون سازمان، جامعه و ملتشان نافع است، همواره مورد توجه قرار می دهند.

دیدگاه رهبری اخلاقی مشترک و سهامدار

■ تغییر معنی دار مستلزم **رهبری مشترک و سهامی** است و یک قهرمان صرف، به تنهایی نمی تواند آن را محقق سازد.

■ رهبران، برای کمک به حل مسائل به شیوه ای اثر بخش به **طور جمعی**، کارهای زیادی را می توانند انجام دهند ■ رهبری را به عنوان فرایندی که هم دو جانبه و هم جمعی است، معرفی می کند.

■ به طوری که رهبران هم بر تک تک افراد تأثیر می گذارند و هم تلاش های جمعی را برای تحقق کار انعطاف پذیر، بسیج می کنند.

دیدگاه رهبری اخلاق مدار

• **خدمت به پیروان**، مسؤولیت اولیه رهبران و اساس رهبری اخلاقی است.

• **خدمت عبارت از پرورش پیروان، دفاع از ایشان و توانمندسازی آنان است.**

• **تنها با درک پیروان است که رهبر می تواند بهترین نحوه خدمت به نیازهای آنان را تعیین کند.**

1. رهبران خدمتگذار باید:

2. به حرفهای پیروان گوش دهند.

3. نسبت به نیازها و آمال آنان شناخت پیدا کنند و میل به سهیم شدن در رنج ها و سختی های آنان را داشته باشند.

4. آنچه خوب و صحیح است، حتی هنگامی که به نفعشان نباشد، تأکید و پافشاری کند.

5. در برابر بیعدالتی و نابرابری اجتماعی هر جا که ممکن باشد، باید مخالفت کند و حتی با اعضای ضعیف و حاشیه ای جامعه نیز باید با احترام و قدردانی رفتار کند.

8 اصل که به رهبری اخلاقی کمک می کنند

Personal Courage شجاعت شخصی

- ایستادگی در مقابل سیاستهایی که فکر می کنند برای کارکنان ضرر دارد.
- عقاید مخالف را هم حتی در مقابل مدیران ارشد خود باید بیان کند.
- قرار دادن منافع عمومی پیش روی خود آنچه برای کارکنان مناسب است در پیش نیازهای فردی وی قرار گیرد
- منافع عمومی منظور منافع موسسه و ذینفعان است
- **عقاید و نیازهای** ذینفعان همیشه باید **ارجح** بر عقاید رهبر باشد
- خود کنترلی **self Control** - خودتنظیمی **self Discipline** ، **SELF Discipline** ، و انسجام
- همه انواع رهبری در اصل باید شامل این سه صفت باشد تا اخلاقی تلقی شود
- روابط بین رهبران و پیروان باید بر احترام متقابل و عمل اخلاقی بنا شود

Task and Employee Centeredness - محوریت وظیفه و کارمندان

- وظیفه ای که برعهده دارند **محور** قرار دهند.
- رهبران موفق هنگام تصمیم گیری بر روی **نیاز فراگیران** و **نیازهای کارکنان** متمرکز می شوند
- شناخت استعداد **Recognizing talent** :
- رهبران اخلاقی استعداد پیروان خود را تشخیص می دهند.
- کمک به ارتقا و تعالی استعدادها نمایند
- افراد را در جایگاه خود بر حسب استعدادهایشان قرار دهند
- حساسیت و درک **sensitivity and understanding**
- برای تمرین عدالت در بین کارکنان و زیر دستان، حساسیت و درک لازم ضروری است.
- یکی از چالش برانگیزترین زمینه های تصویر اخلاقی است و این عمل باید از طریق **سیاست های آموزشی** عملی شود

Requiring High Ethics from everyone

- مدیران نه تنها باید خود را نگران استانداردهای اخلاقی خود بلکه معیارهای اخلاقی دیگران در سازمان بدانند
- این نه تنها مدیران و کارکنان بلکه شامل بیماران و خانواده آنها هم می شود
- Inclusiveness** - همه جانبه نگری / احساس تعلق

- احساس تعلق خاطر برای دستیابی به اعتماد در سازمان مهم است و اعتماد به یک عامل محرک موفقیت در هر زمینه ای ، به ویژه در زمینه تحصیلی.
- مستلزم آن است که همه ذینفعان در تصمیم گیری و اجرای تصمیمات قرار گیرند.
- **توجه و احترام به اعضای سازمان** نشان داده شده است که پیروان را برانگیخته و روحیه را بالا می برد و بدین ترتیب عملکرد و اثربخشی موسسه افزایش می یابد.

نقش رهبران اخلاقی در برقراری ارتباط با کارکنان

Creating a culture of communication

ایجاد فرهنگ ارتباطات

- مدیران پرستاری بر کل ارتباطات مجموعه می توانند تاثیر گذار باشند.
- آنها با برقراری ارتباط با تیم سلامت می توانند همکاران خود را تشویق به انجام کار کنند.
- کار تیمی را تقویت کنید.
- فرهنگ خیرخواهی را توسعه دهید.
- پاسخگویی را هم در خود و هم در کارکنان تقویت کنید
- مدیران می توانند جلسات هفتگی با کارمندان برگزار کنند و یا با ارسال ایمیل آنها را در جریان امور بخش قرار دهند و از آنها پیشنهاد بخواهند تا در تصمیم گیری مشارکتی شرکت کنند.
- آنها همچنین می توانند سیاست درهای باز open door policy را اجرا کنند به گونه ای که کارکنان احساس کنند که در هر زمان می توانند به آنها مراجعه کنند.

ایجاد فضای اخلاقی کار

رهبران پرستاری در ایجاد فضای اخلاقی نقش زیادی دارند.

- فضای اخلاقی به عنوان **شخصیت سازمان** نام برده شده است
- اگر باعث شود که هر یک از کارمندان احساس حضور داشته باشند و کار **تیمی را ترغیب** کنند ، می تواند به جای رقابت پرستاران را ترغیب به همکاری کند.
- با برقراری ارتباط منظم با پرستاران ، می تواند اطمینان حاصل کند که در صورت داشتن سؤال یا نگرانی به وی مراجعه می کنند.

حمایت ارتقاء کارکنان

- پرستاران باید به طور مداوم مهارت های خود را بهبود بخشند و مهارت های جدید را بیاموزند تا با تغییرات سریع پزشکی هماهنگ شوند و نیازهای بیماران خود را بهتر برآورده سازند
- رهبران پرستاری مؤثر محیطی را ایجاد می کنند که **از این رشد حمایت** کند و **زمان و منابع** لازم برای تقویت صلاحیت خود را به پرستاران می دهد
- آنها نقش منتور را برای پرستاران بخصوص افراد تازه کار دارند و افراد تازه کار را با افراد با تجربه ارتباط می دهند
- اگر پرستاران درک کنند که رهبران آنها به یادگیری و ارتقا آنها علاقه مند هستند بیشتر تلاش می کنند تا یاد بگیرند.

تعیین اهداف برای بخش

- کادر پرستاری به دنبال رهبر خود است و به او اعتماد می کند تا به آنها در درک نقش خود در سازمان کمک کند
- یک سرپرستار غالباً **اهداف تعیین شده** توسط مدیریت بیمارستان را دنبال می کند، هدفمندی سبب می شود که سیستم به سمت ارتقا سلامت مددجویان و خانواده آنها متمایل شوند.

• رهبران پرستاری باید **اهداف مشخصی** برای تیم تعیین کند و آنها را به گونه ای برقرار کند که پرستاران اهمیت آن را درک کنند

• به طور معمول بر همه چیز از بودجه بخش گرفته تا استانداردهای مراقبت نظارت می کند و باید هنگام ارائه دستورالعمل های تیم خود، **همه جنبه های عملکرد** بخش را در نظر بگیرد.

شناخت و حل مشکلات

رهبران پرستاری باید مسئولیت **یافتن راه حلی** را برای حل هرگونه تعارض و معضل را بپذیرند و قدرت حل مسئله داشته باشند.

• این می تواند همه چیز از **اختلاف بین کارمندان** گرفته تا بیمار ناراضی یا یک عضو خانواده را شامل شود.

• یک رهبر پرستار قوی نشان می دهد که به **نگرانی های دیگران اهمیت** می دهد و برای حل مشکل مصمم است.

رهبران پرستاری نقش اساسی در سیستم مراقبت های بهداشتی دارند. تلاشهای رهبری آنها می تواند بر همه جنبه های یک حرفه از جمله رضایت شغلی، حفظ کارمندان در سیستم، عملکرد کارکنان و برآیندهای بیمار تأثیر بگذارد

② عملکرد رهبران پرستاری در کمک به تقویت روحیه، ارتقاء بهره وری و بهبود کیفیت مراقبت مؤثر هستند.

② برخی اقدامات رهبران از طرف دیگر می تواند باعث تضعیف کارکنان، کاهش کارآیی و در نهایت منجر به کاهش کیفیت ارائه خدمات شود که می تواند سلامت بیماران را به خطر اندازد.

مهارتهای ارتباطی شفاهی و کتبی برای رهبران پرستار

② شما به عنوان یک مدیر پرستاری، مدام در حال تعامل با بیماران، همکاران و کارمندان هستید.

② شما باید به کارمندان خود بازخورد دهید لذا نیاز هست مهارتهای برقراری ارتباط شفاهی و کتبی را بلد باشید.

② اگر به صورت کتبی ارتباط برقرار می کنید باید نحوه نگارش صحیح و دستور زبان مناسب داشته باشید تا مخاطبین بتوانند پیام را به درستی دریافت کنند.

هنگام صحبت کردن:

② واضح صحبت کنید و با آرامش سخن بگویید

② به زبان بدن و چهره خود توجه داشته باشید

② آراستگی ظاهر داشته باشید

روشهای ساده برای نشان دادن پذیرش نظرات کارکنان

گوش دهید،

• سر تکان دهید

• لبخند بزنید

• به خصوص اگر کارمندان عصبی یا ناراحت کننده به نظر می رسند،

• لبخند بزنید و لبخند بزنید

• مهارت **گوش کردن فعال** برای یک مدیر پرستاری لازم است.

• مهارت هایی مانند صحبت کردن عمومی، نوشتن، ارائه و گوش دادن برای یک رهبر موفق مهم است و به جلب اعتماد بیماران، همکاران و کارمندان کمک می کند.

وفای به عهد داشته باشید

• از وعده دادن خودداری کنید؛ در عوض ⁶ به کارمند اطمینان دهید که نگرانی های آنها مهم است و جدی گرفته خواهد شد.

• شکایات و نگرانی ها را بنویسید. این نشان می دهد که شما قصد پیگیری دارید.
• به کارمندان ایمیل بزنید و یا یک جلسه یک به یک را در نظر بگیرید تا درمورد بررسیها و یافته های خود صحبت کنید.

اقدامات را با کلمات تطبیق دهید
آن چه را می گوید انجام دهید در غیر اینصورت اعتبار خود را از دست خواهید داد.

بر ارتباطات چهره به چهره تاکید کنید

• هر چند که امروز نقش تکنولوژیهای ارتباطی زیاد شده است اما هیچ چیز جای ارتباطات چهره به چهره را نمی تواند بگیرد.

به طور مرتب ارتباط قرار کنید.

منظم و استراتژیک باشید.

• یک تقویم با تاریخ های منظم برای برقراری ارتباط با کارمندان خود ، از طریق خبرنامه ، ایمیل یا یک جلسه برنامه ریزی شده ، ایجاد کنید.

اثربخشی را اندازه بگیرید

• اهداف را تعیین و ارزیابی کنید و بررسی کنید آیا به نتیجه رسیده اید؟

• از کارمندان بپرسید که آیا سازمان استراتژی خود را به خوبی ابلاغ کرده است یا خیر

• آیا آنها درک می کنند که چگونه فعالیت های روزانه خود به سازمان کمک میکند تا اهداف خود را برآورده سازند؟

گفتگو را تسهیل کنید

1 ارتباطات یک طرفه قدیمی شده است.

2 کارمندانی که احساس می کنند شنیده می شوند حس اعتماد به نفس بالاتری دارند.

3 روش های بسیاری برای تسهیل ارتباطات دو طرفه از جمله جلسات چهره به چهره ، مصاحبه های ویدیویی تعاملی ، نظرسنجی از کارمندان ، برگزاری جلسات پرسش و پاسخ وجود دارد.

4 کارمندان بر روی پروژه ها تاثیر زیادی دارند اگر هدفمند و استراتژیک عمل کنید متوجه می شوید که کارمندان شما بر روی اهداف سازمان کار می کنند.

5 ارتباطات کارآمد کمک می کند تا کارمندان در راستای اهداف سازمان کار کنند.

بخوایید و باز خورد دهید

* ارتباطات یک طرفه قدیمی شده است.

* کارمندانی که احساس می کنند شنیده می شوند **حس اعتماد به نفس بالاتری** دارند.

* روش های بسیاری برای تسهیل ارتباطات دو طرفه از جمله **جلسات چهره به چهره** ، **مصاحبه های ویدیویی** تعاملی ، **نظرسنجی از کارمندان** ، برگزاری جلسات پرسش و پاسخ وجود دارد.

* **کارمندان بروی پروژه ها** تاثیر زیادی دارند اگر هدفمند و استراتژیک عمل کنید متوجه می شوید که کارمندان شما بروی اهداف سازمان کار می کنند.

* ارتباطات کارآمد کمک می کند تا کارمندان در راستای اهداف سازمان کار کنند.

بازخورد سبب تعلق ، کارآمدی و ماندن کارکنان در سیستم می شود. از آنجا که همه ما در تلاش هستیم تا کارمندان خود را درگیر کار بیشتری کنیم ،مدیران باید بازخورد را به عنوان یکی از بهترین راهها برای بهبود ارتباطات در محل کار ببینند

دیسترس اخلاقی

آیا تا کنون برایتان اتفاق افتاده است که با **کار اخلاقی** آشنا باشید و تمایل داشته باشید که برای مددجویان اقدامی اخلاقی انجام دهید اما **به دلایلی نتوانید** این کار را انجام دهید؟

وقتی افراد نسبت به عمل اخلاقی صحیح آگاهی داشته باشند ولی به دلیل موانع سازمانی توانایی انجام آن را نداشته باشند دچار دیسترس اخلاقی می شوند.

درمانگر در زمانیکه قادر به عملیاتی کردن انتخاب اخلاقی خود نباشند، دچار دیسترس اخلاقی می شود؛ این در حالیست که او اقدام اخلاقی را تشخیص داده، اما موانع داخلی و خارجی از انجام آن، ممانعت میکنند.

دیسترس اخلاقی را می توان بعنوان فرآیندی در نظر گرفت که با عامل استرسزا(نوعی مشکل اخلاقی)آغاز شده، از طریق فرآیندهای هیجانی و شناختی تداوم یافته و با واکنش استرس، شامل پاسخهای رفتاری، شناختی، هیجانی و فیزیولوژیک، پایان می - یابد

Jameton

اولین شخصی است که مفهوم دیسترس اخلاقی را در کتاب اخلاق پرستاری خود بیان کرده است. حرف مرتبط با پزشکی ،حرفه های اخلاقی هستند و با استرس های خارجی و داخلی فراوانی مواجه هستند.

منابع ایجاد دیسترس اخلاقی کادر پزشکی

Perceived powerlessness احساس عدم قدرت

Budget shortfalls کمبود بودجه

Inadequate staffing کمبود پرسنل

رفتارهای مخرب پزشکان

انواع دیسترس اخلاقی

❓ اساسی (اولیه)

❓ واکنشی (ثانویه)

انواع دیسترس اخلاقی

دیسترس اخلاقی اولیه (اساسی)

هنگامی روی می دهد که فرد به علت محدودیتهایی که در سازمان مربوطه وجود دارد و همچنین به علت بوجود آمدن تعارضات ارزشی در درونش ، احساس محدودیت و آشفتگی می کند.

دیسترس اولیه شامل احساس **کلافگی، خشم و غمگینی** است که افراد در مواجهه با موانع قانونی و تضاد با دیگر ارزشها، دچار می شوند

دیسترس اخلاقی ثانویه(واکنشی)

هنگامی روی می دهد که فرد به دنبال دیسترس اخلاقی اولیه و احساسات منفی متعاقب آن قادر به انجام فعالیت صحیح نیست

دیسترس ثانویه، پریشانی است که وقتی افراد در جهت رفع پریشانی اولیه اقدامی انجام نمی دهند، با آن مواجه میشوند . **ترک شغل**،

فرسودگی شغلی

پیامدهای دیسترس اخلاقی بر روی ارائه دهندگان خدمات سلامتی:

عصبانیت، ناامیدی، افسردگی، شرمندگی، پریشانی، غمگینی، دلشکستگی، و نهایتاً عدم رضایتمندی شغلی، ترک شغل، ترک محیط کار و حرفه حاصل میگردد

پیامدهای دیسترس اخلاقی بر روی موسسه

ارتباط کم،

کمبود همکاری در بین حرفه ها

میزان بالای ترک شغل

حالات تدافعی در سیستم

پیامدهای دیسترس اخلاقی بر بیماران

افزایش درد ،

افزایش تعداد روزهای بستری در بیمارستان ،

دریافت مراقبتهای ناکافی و نامناسب

اثرات مثبت دیسترس اخلاقی

دیسترس اخلاقی با اثرات مثبتی همراه است زیرا باعث ترویج **ایده های ارزشی** در امرمراقبت از بیماران می شود

شکستهای گذشته می تواند به عنوان بنیانی برای **تجارب مثبت آینده و اصلاح و تقویت مجدد** تبدیل کرد.

برخی اعتقاد دارند وجود دیسترس اخلاقی در کارکنان خدمات سلامت ارزشمند است زیرا نشاندهنده **توجه آنها به بیماران** است.

از آنجا که دیسترس اخلاقی، مسئله های فردی و بنیادی م یباشد لذا مدیریت موفقیت آمیز آن، **فرصتی برای تحول و رشد شخصی** و

ارتقای حساسیت اخلاقی فراهم مینماید.

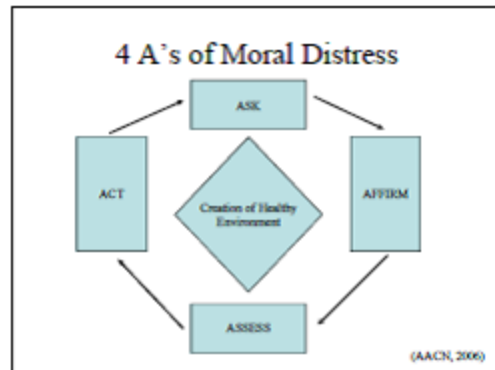
کاهش دیسترس اخلاقی A4

تابید

پرسش

بررسی

اقدام



پرسش Ask

- تعریف و علائم پریشانی اخلاقی را مرور کرده و از خود بپرسید، آیا چیزی که احساس میکنید، دیسترس اخلاقی است یا خیر؟ آیا همکاران شما نیز نشانه‌های دیسترس اخلاقی را نشان میدهند؟
- مدیران / رهبران سیستم باید علایم دیسترس اخلاقی را در کارکنان خود مرتب بررسی نمایند.
- هدف این است که به محض ایجاد علایم آن را تشخیص دهد.

تأیید CONFIRM

- احساسات خود درباره ی مسئله را تأیید کنید. کدام جنبه از انسجام اخلاقی شما مورد تهدید واقع شده است؟ شما میتوانید (و باید) چه نقشی داشته باشید؟
- مدیران / رهبران سیستم بعد از این که مشخص کردند علایم در کارکنان ایجاد شده است متعهد باشید که برای این نگرانیها اقدامی انجام دهید. تعهد حرفه ای برای اقدام اخلاقی داشته باشید.

اقدام ACT

- طرحی را برای عمل تهیه کرده و آن را اجرا کنید.
- راهبردهایی برای این حل مشکلات ایجاد کننده دیسترس اخلاقی پیدا کنید

سنجش ASSESS

- شروع کنید به کنار هم گذاشتن چند حقیقت. منبع دیسترس اخلاقی شما چیست؟ فکر میکنید عمل چیست و چرا اینطور است؟ در حال حاضر چه اقدامی انجام میشود و چرا؟ چه کسانی در « درست » این موقعیت نقش دارند؟ آیا آمادگی عمل کردن هستید؟
- مدیران / رهبران سیستم نیز باید بررسی کنند که چه عواملی باعث دیسترس اخلاقی کارکنان خود شده است.

جمع بندی

- دیسترس اخلاقی زمانی ایجاد می شود که فرد نسبت به عمل اخلاقی صحیح آگاهی دارد ولی به دلیل موانع سازمانی توانایی انجام آن را ندارد.

- دیسترس اخلاقی به صورت اولیه و ثانویه ایجاد می شود.
- اگر دیسترس اخلاقی اولیه درمان نشود می تواند تبدیل به دیسترس ثانویه شود.
- دیسترس اخلاقی می تواند پیامدهای منفی و مثبتی داشته باشد.
- پیامدهای منفی آن بر ارائه دهنده خدمات سلامت ، بیمار، حرفه و موسسه موثر است.
- دیسترس اخلاقی در صورتی که به طور صحیح مدیریت شود می تواند زمینه ای برای رشد فردی و حرفه ای ایجاد کند.
- چهار A می تواند راهنمایی برای تشخیص تا درمان دیسترس اخلاقی باشد. پرسش (ASK)، تأیید، بررسی، عمل