

فهرست مطالب:

- معرفی اعضای شاخص انجمن - دکتر شاهین آخوندزاده
- گزارش کارگاه داورى مقالات
- گزارش سخنرانی اخلاق در اقتصاد - مهندس عزت الله سحابی
- گزارش سخنرانی "خود شیفتگی فرهنگی و ناکامی قومی" - دکتر احمدعلی نوربالا
- شماره جدید فصلنامه علمی پژوهشی اخلاق در علوم و فناوری منتشر شد
- خوشامد به اعضای جدید انجمن
- معرفی گروه اخلاق پزشکی دانشگاه علوم پزشکی شیراز
- معرفی کتاب
- معرفی سایت

انجمن ایرانی اخلاق در علوم و فناوری

Iranian Association for Ethics in Science and Technology

No. 11

Summer 2009

شماره ۱۱

تابستان ۱۳۸۸

رئیس انجمن ایرانی اخلاق در علوم و فناوری: دکتر مصطفی معین
دبیر انجمن ایرانی اخلاق در علوم و فناوری: دکتر جعفر میلی منفرد

اعضای علی البدل هیات مدیره
(به ترتیب حروف الفبا)
دکتر مهدی بهادری نژاد
دکتر یوسف ثبوتی

بازرس اصلی انجمن
دکتر محمد حسین صنعتی
بازرس علی البدل انجمن
دکتر احمد فهیمی فر

خزانه دار انجمن
دکتر سعید سمنانیان

اعضای اصلی هیات مدیره انجمن
ایرانی اخلاق در علوم و فناوری
(به ترتیب حروف الفبا)
دکتر شاهین آخوندزاده
دکتر اردشیر امیرارجمند
دکتر محمد توکل
دکتر سعید سمنانیان
دکتر داریوش فرهود
دکتر مصطفی معین
دکتر ثریا مکنون
دکتر رضا مکنون
دکتر جعفر میلی منفرد

مدیر اجرایی خبرنامه: دکتر کتایون بیداد

با همکاری: محبوبه آطاهریان

زیر نظر: ریاست انجمن ایرانی اخلاق در علوم و فناوری

طرح و اجرا: کانون آگهی و تبلیغات چکامه آوا

شمارگان: ۵۰۰ جلد

معرفی اعضای شاخص انجمن



دکتر شاهین آخوندزاده

تاریخ و محل تولد: ۱۳۴۷ - تهران
متاهل و دارای یک فرزند

آدرس پست الکترونیکی: Sakhond@neda.net

الف) مدارک تحصیلی

- دکترای داروسازی - دانشگاه علوم پزشکی تهران - ۱۳۶۹
- تخصص نوروسایکوفارماکولوژی بالینی - دانشکده پزشکی دانشگاه گلاسکو - ۱۳۷۴
- فلوشیپ علوم اعصاب - دانشگاه پاریس فرانسه - ۱۳۷۸

ب) سوابق علمی - آموزشی و اجرایی

- مشاور عالی رئیس سازمان بهزیستی، ۱۳۷۱-۱۳۷۰
- مدیر دارو و تجهیزات پزشکی بنیاد جانبازان، سال ۱۳۶۷
- استاد نوروسایکوفارماکولوژی بالینی، بیمارستان روانپزشکی روزبه، دانشگاه علوم پزشکی تهران، از سال ۱۳۷۴ تاکنون
- مسؤول واحد تحقیقات بیمارستان روان پزشکی روزبه، ۱۳۷۵-۱۳۷۴
- استادیار اعصاب و روان مرکز تحقیقات مغز و اعصاب، دانشگاه نیگاتا ژاپن، ۱۳۷۶-۱۳۷۵
- معاون پژوهشی مرکز تحقیقات ملی علوم پزشکی تهران، ۱۳۸۱-۱۳۸۰

- رئیس پژوهشکده گیاهان دارویی، ۱۳۸۳-۱۳۸۰
- سردبیر مجله گیاهان دارویی (فارسی)، ۱۳۸۳-۱۳۸۰
- معاون پژوهشی مرکز تحقیقات روانپزشکی - بیمارستان روزبه، دانشگاه علوم پزشکی تهران، ۱۳۸۳-۱۳۸۱
- سردبیر مجله دیابت ولیپید (فارسی)، ۱۳۸۴-۱۳۸۱
- مشاور رئیس جمعیت هلال احمر در امور پژوهشی، از سال ۱۳۸۱ تاکنون
- مدیرکل روابط بین الملل دانشگاه علوم پزشکی تهران، ۱۳۸۴-۱۳۸۲
- معاون سردبیر Archive of Iranian Medicine (انگلیسی)، از سال ۱۳۸۳ تاکنون
- سردبیر مجله پزشکی هلال احمر جمهوری اسلامی ایران (انگلیسی)، دبی، امارات متحده عربی، از سال ۱۳۸۴-۱۳۸۱
- عضو فرهنگستان علوم پزشکی ایران
- معاون پژوهشی دانشکده پزشکی دانشگاه علوم پزشکی تهران، از سال ۱۳۸۴ تاکنون
- معاون سردبیر مجله روان پزشکی ایران (انگلیسی)، از سال ۱۳۸۴ تاکنون
- معاون سردبیر فصلنامه علمی- پژوهشی اخلاق در علوم و فناوری، از سال ۱۳۸۵ تاکنون
- عضو هیئت مدیره انجمن ایرانی اخلاق در علوم و فناوری از سال ۱۳۸۷ تاکنون
- تألیف بیش از ۱۰۰ مقاله بین المللی
- تألیف ۴ کتاب به زبان فارسی و یک کتاب بین المللی
- راهنمایی بیش از ۵۰ پایان نامه دکترای پزشکی و تخصص روان پزشکی
- عضو هیأت تحریریه ۹ مجله بین المللی
- جوانترین استاد دانشگاه علوم پزشکی تهران

ج) جوایز

- برگزیده جشنواره رازی در بخش بالینی در سال های ۷۹ و ۸۷
- برگزیده جشنواره ابن سینا در سال های ۱۳۸۱ و ۱۳۸۴

گزارش سخنرانی اخلاق در اقتصاد

مهندس عزت‌الله سبحانی

در نوزدهمین نشست علمی انجمن ایرانی اخلاق در علوم و فناوری که دوازدهم اسفندماه سال ۱۳۸۷ برگزار شد، مهندس عزت‌الله سبحانی سخنرانی با عنوان «اخلاق در اقتصاد» ایراد نمود. اقتصاد در دو حوزه قابل بررسی است، اول در حوزه نظری و آکادمیک و دوم در حوزه عمل و کارکرد اجتماعی. آنچه واقعاً تحت عنوان کلی اقتصاد یا اقتصادیات، در جامعه جریان می‌یابد در همان حوزه عمل و



کارکرد اجتماعی است. در این حوزه است که روند و سرنوشت اجتماعات انسانی یا ملت‌ها، رقم می‌خورد. در حوزه نظری و آکادمیک، باید دانست که اقتصاد جدید، از زمان پایه‌گذاران، آدام اسمیت یک «علم» شناخته شده است و علم در معنایی که در فلسفه علم از آن یاد می‌کند، عبارت است از کشف روابط و تأثیرات متقابل اشیاء و امور عینی خارج از ذهن انسان تا سرحد آگاهی از قانون‌مندی‌های آن امور. نظر به اینکه طبیعت محسوس به‌طور ذاتی قانونمند و پیش‌بینی پذیر است، کشف قوانین عالم طبیعت و برخی پیش‌بینی‌ها کار علم است و این نکات در مورد علم اقتصاد هم صادق می‌باشد.

بیطرفی علم نسبت به هر گونه ارزش‌گزاری یا خوب و بد شناختن امور که کار اخلاق است یا ایدئولوژی یا گرایش‌های خاص، از قبیل مصالح سیاسی دولت‌ها یا قدرت‌های اقتصادی جهان، در همان تعریف علم مستتر است زیرا که مدعای علم یا کار علمی کشف حقیقت امور و اشیاء عینی خارج و فارغ از ذهنیت انسان (گرایش‌های اخلاقی یا ایدئولوژیک یا سیاسی یا هوس‌های آدمیان) است. موجودات طبیعی اعم از زنده یا بی‌جان به غیر از فرد انسان، موجوداتی صاحب اختیار نیستند و مناسبات و روابط آنها یا قانون‌مندی‌های آنها هم، بر اراده و اختیار استوار نمی‌باشند. فقط فرد انسان است که مختار آفریده شده و لذا عملکردهای او مسؤولیت‌آور و قابل حساسی و پاداش و کیفر می‌شود و این معنا در موثقتین مرجع و مأخذ دینی ما یعنی قرآن در آیات ۷۹ و ۸۰ و ۹۵ سوره مریم و آیه ۹۴ سوره انعام و نیز سوره روم به صراحت آمده است. بنابراین اخلاق فقط و فقط برای موجود صاحب‌اختیار یعنی فرد انسان

گزارش کارگاه داوری مقالات

در تاریخ ۱۵ اسفند ماه ۱۳۸۷ کارگاه یک روزه جنبه‌های اخلاقی و تکنیکی داوری مقالات برگزار شد. این کارگاه که به همت انجمن ایرانی اخلاق در علوم و فناوری با همکاری انجمن ایرانی آسم و آرژوی و کرسی یونسکو در آموزش سلامت برگزار گردید، با استقبال بسیار خوبی مواجه شد.



آقای دکتر آخوندزاده، معاون پژوهشی دانشکده پزشکی دانشگاه علوم پزشکی تهران و عضو هیأت مدیره انجمن ایرانی اخلاق در علوم و فناوری به عنوان مدرس و دبیر کارگاه، در مدت ۴ ساعت به بیان نکات مهم داوری مقالات پرداخت. در این کارگاه تعدادی از اعضای هیأت تحریریه، سردبیران، داوران و مدیران اجرایی مجلات دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور و گروهی از داوران مجله آسم و آرژوی و جمعی از استادان شرکت نمودند.

در ابتدا پس از پرداختن به تاریخچه داوری مقالات به اهمیت داوری مقالات و انواع رویکردهای مجلات پرداخته شد. شرایط انتخاب داور و نکاتی که داوران در پذیرش مقالات برای داوری باید مدنظر قرار دهند، مورد بحث قرار گرفت. پس از یک استراحت کوتاه به نکات مربوط به داوری هر یک از بخش‌های اصلی مقاله نیز پرداخته شد.

در پایان یک کار گروهی انجام شد و مقاله ارائه شده در کارگاه، مورد داوری قرار گرفت.

شرکت‌کنندگان در بخش‌های مختلف کارگاه حضور فعال داشتند و کارگاه پس از انجام کار گروهی و ارائه نظرات در ساعت ۱۲ ظهر خاتمه یافت.

اخلاقی اتفاقی مشمول ارتباط رفتاری پایدار نیست و لذا اخلاق خوانده نمی‌شود.

توجه به رفتار ارتباطی شامل ارتباط بین شخص (و محیط) و درون شخصی می‌شود و از ره‌یافته‌های جدید در اخلاق است. فرهنگ استبدادی، رفتار انضباطی را بر «من حق دارم و دیگران وظیفه» بنا می‌نهد. اما در اخلاق حرفه‌ای، این تلقی کاملاً واژگونه شده و به‌صورت «شما حق دارید و من یا بنگاه تکلیف» مبنای هر گونه اخلاق در کسب و کار قرار می‌گیرد و به‌صورت اصلی برای ارتباط سازمان و بنگاه با محیط قرار می‌گیرد. بدین ترتیب اعتماد محیط نسبت به بنگاه یا سازمان بالا می‌رود و در کل جامعه بذر اعتماد متقابل کاشته می‌شود که رشد و شکوفایی آن سرمایه اجتماعی را تشکیل می‌دهد که بالاترین سرمایه یک جامعه طالب ترقی و سلامت است و این تأثیر اخلاق حرفه‌ای، بر کل جامعه، از آن رو است که مهم‌ترین و بزرگترین دغدغه و مسؤلیت افراد جامعه، همانا امور معاشی و اقتصادی است. اگر رابطه اقتصادی مردم با اشخاص و بنگاه‌های اقتصادی مبتنی بر اخلاق و اعتماد متقابل باشد، این اخلاق در سایر امور زندگی اجتماعی نیز سایه افکن می‌شود.



اعتمادسازی، یعنی اعتماد محیط نسبت به فرد یا بنگاه اقتصادی، مرهون پیش‌بینی‌پذیری فرد، یا سازمان در مفهوم اخلاقی کلمه است و پیش‌بینی‌پذیری هم، میوه قانونمندی سازمان در درون خود و در رفتار با محیط می‌باشد. فرد یا سازمان اقتصادی از طریق به‌دست آوردن خصلتی مهم به پای‌بندی متعهدانه و استثناء‌ناپذیر به رفتار قانونمند می‌رسد.

رفتار قانونمند انسان یا مؤسسات انسانی همان است که در فرهنگ دینی و قرآنی ما به تقوی، در جلوه فردی یا اجتماعی آن تعبیر شده و متقین، همواره، در قرآن با محصولی چون «والله یحب المتقین» یا «والعاقبه للمتقین» هم‌نشین شده است. پس قانونمندی و تداوم و پایبندی به آن، چون موجب محبت خداست، عامل رشد و شکوفایی و توسعه کمی و کیفی بنگاه می‌شود. مؤسسات اقتصادی بزرگی در جهان هستند که بیش از صد سال بر اخلاقیات یا قانونمندی درون سازمان خود تأکید ورزیده‌اند و نتیجتاً به دوام و عمر طولانی و توسعه کمی و کیفی مستمر دست یافته‌اند.

در قالب شخصیت حقیقی یا نهادی از افراد انسان یا شخصیت حقوقی ضرورت می‌یابد. حتی جوامع انسانی یا ملت‌ها هم موجوداتی صاحب اختیار نیستند و برای آنها، خوب یا بد، معنا ندارد. جامعه می‌تواند سالم یا ناسالم باشد که موضوع زندگی این جهانی آن است.

علم اقتصاد نظری یا آکادمیک هم مشمول همان ضوابط حاکم بر علوم به معنای فلسفه علم می‌باشد. یعنی علم اقتصاد نظری، از هرگونه ارزش‌گذاری اخلاقی یا ایدئولوژیک یا سیاسی یا ... برکنار است. به این جهت، شخص آدام اسمیت بنیان‌گذار علم اقتصاد نوین که خود استاد اخلاق در دانشگاه گلاسکو بود، در متدولوژی علم اقتصاد، رعایت اخلاق یا ایدئولوژی را وارد نمی‌ساخت. همانطور که بزرگان علم فیزیک نیز همچون اینشتاین، نیوتون، پلانک، هایزنبرگ، بور، پاولی و ... که خودشان، شخصیت‌های دینی حتی عرفانی یا بسیار اخلاقی بودند، در روش‌شناسی علوم فیزیکی، اخلاق را وارد نمی‌ساختند.

اما در صحنه عمل اقتصادی و کارکرد اجتماعی اقتصاد، از آنجا که عمل اقتصادی، توسط انسان در قالب شخصیت حقیقی یا حقوقی صورت می‌گیرد، در این حوزه از اقتصاد، اخلاق جایگاهی عمیق دارد. اما از آن رو که اشخاص حقیقی و حقوقی که به کار اقتصادی می‌پردازند، در قالب یک «حرفه» ظهور و بروز می‌نمایند لازم است که تعریفی از حرفه ارائه دهیم و تفاوت آن با کار یا شغل را مشخص نماییم تا نقش بنیادی آن در اقتصاد کاربردی معلوم شود.

واژه حرفه کاربردهای فراوان داشته و از مفهومی تاریخی برخوردار بوده است: مفهوم اصطلاحی حرفه، از دیرباز متفاوت با کار و حتی شغل بوده است. بردگی به عنوان مثال حرفه نیست، اما بردگان کار می‌کنند یا در تمام عمر از ممر بردگی امرار معاش می‌نمایند، بنابراین شغلشان هم بردگی است. همچنین، راهزنی حرفه نیست، اما راهزنان نیز به کار مشغولند. کسب و کار معطوف به سود را حرفه نمی‌دانند، اما پزشکان، فعالیت خود را حرفه می‌شناسند.

اشتغال یکی از مؤلفه‌های حرفه است. مؤلفه دیگر آن روزی به‌دست آوردن است. حرفه یک کار اختیاری است نه اجباری. مؤلفه مهم حرفه، خدمت محوری یا مفید بودن یا مطلوبیت اجتماعی است. مؤلفه پنجم برخورداری از دانش، مهارت و توانایی است. تمایز اصلی حرفه از کار و شغل در همان سه عنصر دانش، مهارت و توانایی است.

پس از تعریف حرفه، باید به تعریف اخلاق، در رابطه با حرفه، یعنی در یک کار اقتصادی کاربردی بپردازیم:

در رابطه با امور اجتماعی و اقتصادی اخلاق معنای خاصی دارد که با سنجیه فضایل یا خصایل متفاوت است. اخلاق در رابطه با بحث ما عبارت از دانشی است که به نحوی روشمند از حسن و قبح رفتار آدمی با دیگران بحث می‌کند. تعریفی از اخلاق که با مسئله مورد بحث ما، یعنی اقتصاد عملکردی ارتباط دارد، عبارت است از الگوی رفتار ارتباطی درون شخصی و برون شخصی، مبتنی بر رعایت حقوق طرف ارتباط.

البته آن رفتار ارتباطی منظور نظر است که پایدار باشد، رفتار ظاهراً

تحقق و دوام می‌یابد و به اثربخشی می‌انجامد. اخلاقی بودن یک سازمان اقتصادی، فراتر از آن، نهادهای اجتماعی را نیز تحت تأثیر قرار می‌دهد و برعکس، سازمان‌های غیراخلاقی عامل مهم تباهی جوامع هستند. آنچه از برکات و آثار اخلاق حرفه‌ای در کامیابی سازمان آوردیم، فایده اخلاق‌ورزی است نه هدف آن. لذا اخلاق حرفه‌ای، رفتار ارتباطی سازمان با محیط، براساس حقوق، تعهدات و وظایف است: حقوق محیط و وظایف بنگاه در قبال مردم. براساس چنین نگاهی، شرکتها و سازمان‌ها، با انبوهی از مسائل اخلاقی مواجه‌اند. مسائلی در ارتباط با محیط‌زیست، بهداشت محصولات، سلامت کارکنان، بیماری‌های ایدز در محیط کار، استعمال دخانیات، شیوه تجارت در خارج، جاسوسی، اقدامات منجر به بلعیدن شرکت‌ها، تجاوز به حریم شخصی کارکنان، هدایای نامعقول، مالیات‌گریزی، داشتن دو دفتر مالی، موج جدیدی از مسائل اخلاقی مربوط به بنگاه‌ها را به‌وجود آورده است. امروزه بسیاری از شرکت‌ها در جهان صنعتی، به این بلوغ رسیده‌اند که بی‌اعتنایی به مسائل اخلاقی و فرار از مسؤلیت‌ها و تعهدات، به از بین رفتن بنگاه می‌انجامد. به همین دلیل است بسیاری از شرکت‌های موفق نسبت به تدوین استراتژی اخلاقی، احساس نیاز بسیار کرده و به این باور رسیده‌اند که در سازمان باید یک فرهنگ مبتنی بر اخلاق رسوخ کند.

واقعیت آن است که ما علیرغم برخورداری از دو میراث گرانبها، در اخلاق حرفه‌ای یعنی تجارت ایران باستان و آموزه‌های اسلامی توانسته‌ایم اخلاق حرفه‌ای را نه در دانشگاه‌ها و نه در سازمان‌ها توسعه دهیم.

گزارش سخنرانی "خودشیفتگی فرهنگی و ناکامی قومی" دکتر احمدعلی نوربالا

در بیست و یکمین نشست علمی انجمن ایرانی اخلاق در علوم و فناوری که در تاریخ ۲۷ اردیبهشت ماه سال جاری برگزار شد آقای دکتر احمدعلی نوربالا استاد روان‌پزشکی دانشگاه علوم پزشکی تهران و عضو پیوسته انجمن به ایراد سخنرانی پرداخت. وی در ابتدا در مورد تاریخچه این مسأله به بحث پرداخت.

نارسیس گل نرگس است. براساس اسطوره‌های یونان باستان نارسیسوس (Narcissus) جوانی بود که انعکاس چهره خود را در چشمه دید و عاشق آن شد. وی در حالی که در تکاپوی در آغوش گرفتن انعکاس چهره خود بود، در برکه غرق شد و با مرگ او گل نرگس در کنار برکه روئید. پیام این داستان اسطوره‌ای این است که شیفته خود شدن به هلاکت می‌انجامد. اما تعریف افراد خودشیفته (Narcissistic) با این ویژگی خود بزرگ بینانه که احساس می‌کنند آدم بسیار مهمی هستند و از جهتی نظیر ندارند، مشخص می‌گردد. شیوع تقریبی اختلال شخصیت خود شیفته، بین ۱۶-۲٪ از جمعیت

همه سازمان‌های انسانی اعم از اقتصادی یا سیاسی یا آموزشی و تحقیقاتی، طالب مشارکت همه کارکنان خود در اهداف و مصالح سازمان و بالاتر از آن آرزومند مشارکت طرف‌های تعامل با خود مثل مشتریان، مؤسسات مالی و بانکی یا مردم سرمایه‌گذار می‌باشند اما کمتر از این آرزوی خود بهره‌مند شده‌اند. از موانع عمده در تحقق نظام مشارکت، تلقی ابزارانگارانه از منابع انسانی است. در این تلقی، انسان‌ها از هویت شخصی عاری شده و به‌صورت شیء در می‌آیند و ابزاری، مثل سایر ابزارهای بی‌جان و بی‌احساس برای تولید و بهره‌وری سازمان (اعم از اقتصادی یا سیاسی) در می‌آیند و ارزش آدمیان صرفاً سهم آنها در تولید و بهره‌وری در سازمان تعریف می‌شود. اما در نگرش کلان و تفکر راهبردی تلقی ابزاری از انسان‌ها با بهره‌وری واقعی سازگار نیست. در تلقی ابزارانگارانه از انسان، سلطه‌گری و سلطه‌پذیری مدل حاکم در روابط بین فردی می‌شود. مدیران سلطه‌گر، اقتدار خود را، نه بر صمیمیت و احترام متقابل، بل بر احترام و ادب و نفوذ بر نیروی انسانی، از طریق استخفاف و کوچک شماری فرد بنا می‌کنند. در قرآن از مدیریت فرعون چنین تصویر می‌شود: فاستخف قومه فاطعه انهم کانوا قوما فاسقین (زخرف / ۵۴) مدیریت فرعون در این آیه در ساختار مثلث استخفاف، سلطه‌پذیری و فسق، تصویر شده است. در سازمانی که چنین روابطی حاکم باشد، خلاقیت، کارآفرینی، خطرپذیری و شایسته‌سالاری از میان می‌رود و به جای آن حسد نقابدار و عداوت پنهان و دروغ و نفاق ریشه می‌دواند. نظام مشارکت محتاج زیر ساختهای فکری و فرهنگی شایسته خود است. آنچه مشارکت واقعی را معنا می‌بخشد و استوار می‌سازد وجود انسان‌های واجد شأن و هویت انسانی است و این امر مرهون برنامه‌کارا برای پیشگیری و درمان خودباختگی است و این مهم از نظام اخلاق حرفه‌ای بر می‌آید.

هرگونه تلاش و صرف منابع مالی برای ترویج اخلاق و نهادینه کردن آن در فرهنگ سازمانی، نوعی سرمایه‌گذاری است با سود کلان و بدون خطرپذیری. بی‌تردید اخلاقی بودن یک سازمان تولیدی، در صنعتی که رقبا اخلاقی نیستند، هزینه‌آور است. اما این هزینه در بلند مدت به بقا و دوام شرکت می‌انجامد. سرمایه‌های مهم بنگاه اقتصادی، مانند اعتماد و رضایت مشتری، جذب منابع مالی، تقویت و انگیزش کارکنان و مشارکت عمومی، فرزندان اخلاقی بودن سازمان اقتصادی هستند. همان طور که توجه به هدف دستگاه قضایی اهمیت اخلاقی بودن آن را در جامعه نشان می‌دهد، عدالت و انصاف در قضا و استقلال قاضی و پای‌بندی به مستندات و ادله و حفظ اسرار و اجتناب از ورود به حریم خصوصی، جزو الزام‌ها و رفتارهای اخلاقی است که نهادینه شدن آنها، در سازمان قضا سبب ترویج عدالت اجتماعی و امنیت ملی می‌شود.

به هر حال اخلاق حرفه‌ای با بهینه‌سازی عملکرد امروز سازمان اقتصادی فردای آن را تضمین می‌کند و از این طریق برتری راهبردی می‌آفریند. نظام مشارکتی و نظارت همگانی، در سازمان‌های اخلاقی

۱. خودشیفتگی آشکار یا خودبزرگ بینی - نمایشگری است که از مؤلفه‌های از خود مطمئن بودن، پرخاشگری، نمایشگری (موفقیت‌ها را به نمایش گذاشتن و لافزدن)، بی‌احترامی به نیازهای دیگران و لذت‌طلبی برخوردار است.

۲. خودشیفتگی پنهان یا آسیب‌پذیری - حساسیت که از مؤلفه‌های مضطرب بودن، موضع دفاعی در موقعیت‌های اجتماعی داشتن، حساسیت بیش از حد داشتن و ساکت بودن در ارتباطات اجتماعی تشکیل شده و البته این افراد، یكدندگی، لجبازی، تکبر، غرور و لذت‌طلبی هم دارند. در سال ۲۰۰۲، Watson فرضیه پیوستاری خودشیفتگی - ارزش خود را مطرح کرد و معتقد بود که تحول ارزش خود، براساس حرکت از یک خودشیفتگی خام و کودکانه به سوی یک ارزش خود سالم و بالغانه می‌باشد.

از خصایص بالینی افراد خودشیفته، احساس خود بزرگ بینی است. آنها خود را آدم مهمی می‌پندارند. فکر می‌کنند شخص منحصر به فردی هستند و باید دیگران به طرز خاصی با آنها همراهی کنند، احساس استحقاق و برتری آنها کاملاً چشمگیر است. تاب تحمل انتقاد را ندارند و از این که هر کسی اجازه انتقاد کردن از آنها را داشته باشد عصبانی می‌شوند یا ممکن است بی‌اعتنائی کامل به انتقادها را از خود نشان دهند. آنها فقط نظر خود را قبول دارند و اغلب در طمع کسب شهرت و ثروت باد آورده هستند. روابط آنها شکننده است و چون به قواعد مرسوم رفتار تن



در نمی‌دهند ممکن است دیگران را عصبانی نمایند. رفتار استثمارگرانه در روابط بین فردی آنها چیز کاملاً پیش پا افتاده و رایجی است. این‌ها نمی‌توانند همدلی از خود نشان دهند و تنها برای دستیابی به اهداف خودخواهانه خودشان تظاهر به همدردی می‌کنند.

OTTO Kernberg معتقد است که مدیران خود شیفته ممکن است با استعداد و پرکار باشند اما نیاز آنها به تحسین ممکن است آنها را از اصل کار منفک کند و یا اطراف آنها را افراد متملقی پر کند که به نیاز آنها به تمجید پاسخ مثبت دهند و نه کسانی که از صلاحیت برخوردارند.

مضرات مدیریت خودشیفته به شرح زیر است:

بالینی و کمتر از ۱٪ در جمعیت عمومی است. خطر بروز این اختلال در فرزندان افراد مبتلا ممکن است بیش از دیگران باشد. ارزش خود (Self-esteem) یا عزت‌نفس یا احترام‌نفس: حس خود ارزشی که



براساس موفقیت و پیروزی‌های نائل شده شخصی و نیز، ادراک اینکه، تا چه اندازه فرد توسط همسالان، اعضای خانواده، معلمین و به‌طور کلی جامعه، مورد ارزش و بهاء قرار داده می‌شود، سنجیده می‌شود. ادراک خود (self-perceived): دیدگاه عینی درباره مهارت‌ها، صفات و ویژگی‌هایی که در یک فرد وجود دارد یا ندارد، می‌باشد. خودآرمانی (Ideal-self): تصویری که هر فرد دوست دارد یا به صورت آرمانی از خود دارد، می‌باشد. هر زمانی که "ادراک خود" و "خود آرمانی" با هم همتراز باشند، فرد از "ارزش خود" بالایی برخوردار خواهد بود.

Kohut در سال ۱۹۷۷ عنوان کرد که گرایش فطری خود هسته‌ای (Nuclear-self) در کودکی به‌طور معمول در دو جهت:

۱. استعداد بزرگی و عظمت یا آرمانی شدن (Grandiose)
۲. استعداد تحسین نمودن و آرمانی شدن (Idealizing) سوق می‌یابد. که مسیر اول تمایل به رهبری کردن (فرماندهی) را سبب می‌شود. با "ناکامی" و "درونی‌سازی دگرگون‌ساز" در طی سالیان دراز، مسیر اولی به بلند پروازی عاقلانه و واقع‌بینانه رشد می‌یابد و مسیر دومی به نظام خودمختار از آرمان‌ها و ارزش‌ها تبدیل می‌شود.

در سال ۱۹۹۱، Raskin بیان کرد که خودشیفتگی یک واکنش روانی دفاعی و حمایتی است. خود بزرگ‌بینی خصمانه که انعکاسی از پرخاشگری، تسلط‌طلبی، احساس تردید، حقارت و افسردگی است که فرد در درون از آن رنج می‌برد. از امام صادق (ع) نیز روایتی با همین مضمون وجود دارد: قَالَ: مَا مِنْ رَجُلٍ تَكْتَرُ أَوْ تَجْتَرِ إِلَّا لَذَلَهُ وَجَدَهَا فِي نَفْسِهِ (کافی جلد ۲- ص ۳۱۲)

در سال ۱۹۹۱ Wink نیز خودشیفتگی را به دو نوع آشکار و پنهان طبقه‌بندی کرد:

نفس، هیوط هلاکت، عذاب الیم و نفرین الهی است. شیطان نماد خودشیفتگی است و در قرآن و احادیث نیز مضامین بسیار به خود شیفتگی اشاره دارند. قال ما منعک الا تسجد اذ امرتک قال انا خیر منه خلقتنی من نار و خلقته من طین (۱۲) قال فاهبط منها فما یكون لک ان تتکبر فیها فاخرج انک من الصاعرین (۱۳- اعراف).

خدا فرمود: هنگامی که تو را امر کردم، چه چیز تو را مانع شد که سجده نکردی؟ گفت: من از او بهترم، مرا از آتش پدید آورده‌ای و او را از گل آفریدی. «۱۲» خدا فرمود: از این جایگاه و منزلتت فرود آی؛ زیرا تو را نرسد که در این جایگاه بلند، بزرگ منشی کنی پس بیرون شو که قطعاً از خوارشدگانی.

در مورد شواهد تاریخی خودشیفتگی نیز مثال‌هایی در تاریخ جهان وجود دارند. از آن جمله می‌توان به آدولف هیتلر و صدام حسین اشاره کرد. در تاریخ ایران نیز سلطان محمود خوارزمشاه (هفتمین پادشاه سلسله خوارزمشاهیان)، خسرو پرویز، فتحعلی‌شاه و محمدرضا پهلوی از افراد خودشیفته بوده‌اند. در نهایت از شواهد دینی و تاریخی این گونه برمی‌آید که خودشیفتگی فردی بدون استقبال و پیروی گروهی به اصلاح و سازگاری و یا هلاکت فردی می‌انجامد در حالی که خود شیفتگی گروهی یا فرهنگی در صورت تداوم منجر به ناکامی و نابودی می‌شود. اکنون جای این تأمل وجود دارد که آیا ما ملتی خودشیفته نیستیم و آیا متوجه خطرات خودشیفتگی فرهنگی برای جامعه خود می‌باشیم. پس در مورد اصطلاحاتی چون «قطب اول جهان»، «ام القری کشورهای اسلامی»، «قلب سیاسی جهان»، «اصفهان، نصف جهان» و غیره باید فکر نمود و به وجود علائم بیمارگونه در جامعه توجه داشته باشیم.

در پایان جلسه پرسش و پاسخ برگزار شد.

شماره‌های ۱ و ۲، بهار و تابستان ۱۳۸۷
فصلنامه علمی - پژوهشی اخلاق
در علوم و فناوری
منتشر شد.

در این شماره‌ها مطالب زیر را می‌خوانیم:
اخلاق زیستی و تولید محصولات ترا ریخته، اندیشه تفاهم انسانی (جامعه‌مهربان)، جستجوی مفاهیم اخلاق زیست محیطی در آموزه‌های اسلامی، ارزیابی اخلاقی دانشگاه مجازی، اخلاق آموزش مجازی، چالش اخلاقی با پزشکی قانونی ژنتیک، اخلاق در علم مدیریت، اخلاق حسابداری، اخلاق پژوهش در حوزه علوم اجتماعی، نقش ارزشیابی و اهمیت عدالت در خشنودی از پرداخت، چارچوب تدوین ارزش‌ها و اخلاق حرفه‌ای پژوهش‌های علمی و فناوری، نقش جهت‌گیری‌های ارزشی و علاقه به پول با باورهای معطوف به عدالت. فصلنامه علمی

۱. به طور ناگهانی، احساساتشان تغییر می‌کند و در موقعیت‌های گروهی رفتارشان با کارکنان تحقیرآمیز می‌شود.
۲. تصمیم‌های آنها تابع شرایط خلقی و خود محوری آنهاست.
۳. کارکنان سازمان را جهت رسیدن به اهداف خود مورد بهره‌کشی قرار می‌دهند.
۴. گاهی اوقات واقعیت‌های مسلم را انکار می‌نمایند.
۵. در صورت پیروزی یا شکست گرایش‌های خوب نشان می‌دهند.
۶. انتقادناپذیر بوده و برای استفاده از مشاوران بی‌رغبت هستند.
۷. حس همدلی نداشته و افراد خلاق و مبتکر را تشویق نمی‌کنند.
۸. بین کارکنان بالای سازمان رقابت شدید و کارکنان پایین ضعف پیوندهای اجتماعی حاصل می‌نمایند.
۹. با گرایش‌های خود سازمان و افراد را به مکانیسم دوپارگی (کاملاً خوب و کاملاً بد) و بی‌علاقگی سوق می‌دهند.
۱۰. افراد خودشیفته اشکال جدی در کار گروهی ایجاد می‌کنند.
۱۱. در مدیران گزارش‌دهنده و احتمالاً تصمیم‌ساز چرخش سریع و زیاد شغلی ایجاد می‌نمایند.
۱۲. تمعداً جانشین‌های نامناسبی انتخاب می‌کنند.
۱۳. باعث تسری ارزش‌ها و رفتارهای خودشیفتگی به گروه زیادی از زیر مجموعه مدیریتی می‌شوند.
۱۴. نه تنها روند توسعه سازمان را کند و گاهی متوقف می‌کنند بلکه ناکامی، ورشکستگی و سقوط دستگاهی را ممکن است سبب شوند.

سپس در مورد راهکارهای پیشگیرانه از شکل‌گیری مدیریت خودشیفته بحث شد. در این زمینه اعمال ارزیابی سلامت روانی در نظام انتخاب مدیران، ترغیب به تشکیل انجمن‌های صنفی و نیز جوامع مدنی، شفافیت و اطلاع‌رسانی در تمامی کارکردهای مدیریتی، پاسخگو بودن تمامی کانون‌های قدرت اعم از تقنینی، اجرایی، مالی، امنیتی، قضایی و نظامی به زیر مجموعه ایجاد ساز و کار قانونی مصونیت برای انتقاد از مدیریت، تقبیح رفتار تکبر و تملق و ترویج رفتار تواضع و تعامل و چرخشی بودن و محدود بودن دوره مدیریت افراد از دیگر راه‌کارها بودند.

در ادامه در مورد خودشیفتگی فرهنگی صحبت شد. اگر ارزش‌ها و رفتارها و در مجموع، ویژگی‌های بارز خودشیفتگی در گروه کثیری از جمعیت یک قوم، جامعه و یا کشور، به تبعیت از رهبران و فرهنگ‌سازان آن اجتماع، آگاهانه یا ناآگاهانه، فعالانه یا منفعلانه، نهادینه گردید و این ویژگی‌ها در سبک زندگی مردم خود را نمایان ساخت می‌توان گفت که بنیاد "خودشیفتگی فرهنگی" شکل گرفته و یا در حال شکل‌گیری است.

در مورد خودشیفتگی شواهد دینی وجود دارد. واژه معادل خودشیفتگی در ادبیات قرآنی: **بغی و طغی** است. تعریف **بغی** = طلب توأم با تجاوز از حد، زیاده‌خواهی، ستم و سرکشی و تعریف **طغی** = تجاوز از حد و اندازه است. مسیر تنازلی **بغی و طغی** عبارتند از: خسران نفس، ظلم به



ساخت فیلم‌های آموزشی، شرکت و حضور فعال در کنگره‌ها و سمینارهای اخلاق پزشکی از جمله فعالیت‌های این گروه است. گروه اخلاق پزشکی دانشگاه علوم پزشکی شیراز دارای وبگاه آموزشی - پژوهشی مجزا است. نشانی وبگاه گروه

<http://hephed.sums.ac.ir> می‌باشد که در آن بخش‌های آموزشی، پژوهشی، فقهی و بخش‌های متنوع دیگری پیش‌بینی شده است.

آدرس پست الکترونیک گروه نیز ethics@sums.ac.ir می‌باشد. باشگاه اخلاق دانشجویی و حرفه‌ای‌گری در این گروه به صورت خودجوش تشکیل گردیده و اقدام به برگزاری جلسات دوره‌ای آموزشی و تحقیقاتی نموده است.

برگزاری جلسات (CEC) Clinico-Ethical Conference از جمله کارهای در دست اقدام گروه است. تلاش در جهت آشنایی دانشجویان عضو گروه در گسترش اخلاق حرفه‌ای و تشویق و آشنایی سایر دانشجویان با حرفه‌ای‌گری پزشکی از دیگر کارهای این گروه است.

همچنین کمیته تحقیقات دانشجویی گروه اخلاق پزشکی شیراز از بهمن ماه سال ۸۶ به‌طور رسمی در قالب گروه اخلاق پزشکی تشکیل شده و فعالیت‌های تحقیقاتی خود را با محوریت اخلاق پزشکی به انجام می‌رساند. این کمیته شامل تعدادی از دانشجویان علاقه‌مند و فعال در زمینه تحقیق و پژوهش می‌باشد. این دانشجویان که تعدادشان در حال حاضر به حدود ۷۰ نفر می‌رسد، متشکل از دانشجویان رشته‌های پزشکی، دندانپزشکی، بهداشت و مدیریت می‌باشند. از اهداف این کمیته می‌توان به رشد و توسعه اخلاق در زمینه سلامت و توسعه و ترویج فرهنگ تحقیق و پژوهش اشاره نمود.

فعالیت‌های کمیته فوق نیز شامل شرکت در کنگره‌ها و سمینارهای کشوری و بین‌المللی اخلاق پزشکی، برگزاری کارگاه‌های مختلف آموزشی در زمینه تحقیق و پژوهش، نگارش و درج مقالات علمی - پژوهشی در مجلات معتبر داخلی و خارجی و برگزاری کنفرانس‌های علمی - اخلاقی و پزشکی است.

از موفقیت‌های این گروه می‌توان به شرکت در دومین کنگره بین‌المللی اخلاق پزشکی تهران در فروردین ماه ۸۷ و پذیرفته شدن ۷ مقاله و ارائه پوستر مقالات و شرکت در کنگره سراسری عدالت در نظام سلامت اشاره کرد.

هم اکنون آقای دکتر سیدضیاءالدین تابعی استاد دانشگاه علوم پزشکی شیراز و عضو پیوسته انجمن ایرانی اخلاق در علوم و فناوری مدیریت گروه را برعهده دارند.

پژوهشی اخلاق در علوم و فناوری آماده پذیرش مقالات پژوهشی، مقالات مروری، نقد، بیان دیدگاه، مقالات کوتاه، نامه علمی به سردبیر، نامه به سر دبیر و پاسخ نامه به سردبیر در هر یک از زمینه‌های مرتبط با اخلاق است. علاقه‌مندان جهت آگاهی از نحوه چاپ مقالات در این فصلنامه می‌توانند به راهنمای نگارش مقالات بر روی وب سایت انجمن به نشانی: www.iranethics.ir مراجعه نمایند یا با دفتر مجله به شماره ۸۸۴۳۹۵۵ تماس بگیرند.



نویسندگان می‌توانند مقالات خود را به نشانی الکترونیکی: info@iranethics.ir یا به نشانی دبیرخانه مجله: میدان هفت‌تیر، خیابان قائم مقام‌فراهانی، جنب مؤسسه آموزشی کشتیرانی، کوچه شبینم، پلاک ۱۴، طبقه دوم ارسال کنند.

خوشامد به اعضای جدید انجمن

در بهار سال جاری، ۴ تن به اعضای انجمن افزوده شدند:

- خانم مونا بوجاریان، کارشناس مهندسی صنایع
 - خانم زهرا ابوطالبی، دانشجوی حقوق دانشگاه شهید بهشتی
 - آقای مهندس شهرام شکوری، مدیرعامل شرکت طرفه نگار
 - آقای دکتر مسعود موحدی، دانشیار دانشگاه علوم پزشکی تهران
- انجمن ایرانی اخلاق در علوم و فناوری مضمون این عزیزان را در جمع فود گرامی می‌دارد.

معرفی گروه اخلاق پزشکی دانشگاه علوم پزشکی شیراز

گروه اخلاق پزشکی دانشگاه علوم پزشکی شیراز با هدف تربیت دانشجویانی کارآمد، فعال و آشنا با مسائل درمانی و فرا درمانی آموزش‌های اخلاق پزشکی، فعالیت‌های خود را از بهار سال ۱۳۸۵ آغاز نموده است.

آموزش و برگزاری کارگاه‌های اخلاق پزشکی، پژوهش و راه‌اندازی کمیته تحقیقات دانشجویی و تحقیق و پژوهش در زمینه مسائل اخلاقی مرتبط، مطالعه، تحقیق و درج مقالات علمی - پژوهشی، سفارش و

معرفی کتاب

کتاب دستورالعمل‌های اخلاقی بین‌المللی برای پژوهش‌های زیست پزشکی بر روی آزمودنی‌های انسانی، توسط شورای بین‌المللی



سازمان‌های علوم پزشکی (CIOMS) با همکاری سازمان بهداشت جهانی (WHO) تهیه شده و توسط آقای دکتر مجید حاجی فرجی و خانم سالومه آرمین ترجمه شده و خانم فهیمه رحیمی‌ها ویراستاری آن را بر عهده داشته است. این کتاب در ۸۸ صفحه و با شمارگان ۱۰۰۰ نسخه توسط انستیتو تحقیقات تغذیه‌ای و صنایع غذایی کشور در سال ۱۳۸۷ منتشر گردیده است.

کتاب فوق شامل ۵ بخش دستورالعمل‌ها، بررسی اخلاقی، رضایت آگاهانه، گروه‌های آسیب‌پذیر و زنان به عنوان شرکت‌کنندگان در پژوهش می‌باشد و بیانیه هلسینکی نیز ضمیمه این کتاب است. علاقه‌مندان برای تهیه کتاب فوق می‌توانند با دبیرخانه شورای انتشارات انستیتو تحقیقات تغذیه‌ای و صنایع غذایی کشور مکاتبه و یا با تلفن ۲۲۰۸۶۳۴۹ تماس حاصل نمایند.

معرفی سایت

"The Canadian Society "

for the Study of Practical Ethics – CSSPE

SOCIÉTÉ CANADIENNE POUR L'ÉTUDE DE L'ÉTHIQUE APPLIQUÉE — SCEEA

History & Mandate	Links	<p>Updated May 22: Revised Programme, Annual Meeting, 2009 (Ottawa) Also: Abstracts of Presentations And: Informal on-campus directions</p>
Constitution	Papers	
Membership Info	Practical Ethics Blogs	
Executive		

وبگاه www.csspe.ca متعلق به مجمع مطالعه اصول اخلاق علمی کاناداست که در سال ۱۹۸۲، با هدف مطالعه و تحقیق در زمینه اصول اخلاق علمی و برگزاری کارگاه‌های آموزشی با همکاری انجمن فلسفی کانادا تأسیس گردید. مصوبات، تاریخچه مجمع، معرفی اعضا و لینک‌ها از مهم‌ترین بخش‌های وبگاه فوق می‌باشد.

فرم درخواست اشتراک

دفتر فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری

اینجانب: درجه علمی و شغلی: تلفن:
با پرداخت مبلغ بیست هزار تومان به شماره حساب ۰۰۶۲۶۱۱۴۲۱ بانک تجارت نبش فلسطین شعبه انقلاب فلسطین، کد ۱۸۵ به نام انجمن ایرانی اخلاق در علوم و فناوری (رسید پیوست) علاقه‌مند به اشتراک فصلنامه علمی- پژوهشی اخلاق در علوم و فناوری هستم. (سالانه)
امضاء تاریخ
نشانی کامل پستی:

جدول زمان‌بندی نشست‌های علمی دو ماهانه

انجمن ایرانی اخلاق در علوم و فناوری در سال ۱۳۸۸

روز	تاریخ	ساعت	سخنران	موضوع سخنرانی
دوشنبه	۱۳۸۸/۶/۳۰	۱۸-۲۰	دکتر علی شیخ‌الاسلامی	اخلاق و عرفان
دوشنبه	۱۳۸۸/۸/۲۵	۱۸-۲۰	دکتر حبیب‌الله پیمان	اخلاق و جامعه
دوشنبه	۱۳۸۸/۱۰/۲۸	۱۸-۲۰	دکتر محمد هاشمی	اخلاق حرفه‌ای در دستگاه قضایی
دوشنبه	۱۳۸۸/۱۲/۱۷	۱۸-۲۰	دکتر غلامحسین ابراهیمی دینانی	اخلاق و فلسفه

مکان: خیابان ولی‌عصر، روبروی مسجد بلال صدا و سیما، خیابان مهناز، پلاک ۱۵،
مرکز پژوهشی توسعه مدیریت

گزیده‌ای از یک کتاب

اخلاقی بودن در رفتار ارتباطی درون شخصی نقش زیر ساختی برای اخلاق در تعامل با دیگران دارد. اگر کسی بیاموزد که احترام و عزت نفس خویش را پاس دارد، بر احترام و تکریم دیگران نیز توانا خواهد بود. کسی که با خود صادق نیست و به خود فریبی دچار است، نمی‌تواند صداقت با دیگران را خلق نهادینه شده و الگوی رفتاری پایدار خود قرار دهد. اگر چه با تکلف در برخی موارد بتواند صداقت را به نمایش بگذارد. پس اخلاق درون شخصی بر اخلاق برون شخصی مقدم است.

تأکید بر اخلاق برون شخصی و غافل شدن از ارتباط غیراخلاقی فرد با خویش آموزش‌های اخلاقی را عقیم می‌سازد. وقتی کارکنان سازمان نیاموخته‌اند که احترام خویش نگه دارند، حریم خصوصی خود را حفظ کنند و با خود صداقت ورزند، هرگز نمی‌توانند احترام به دیگران، حفظ حریم خصوصی دیگران، مواجهه صادقانه با دیگران را یاد بگیرند. اولین گام در آموزش اخلاق، اصلاح رفتار ارتباطی فرد با خودش است. ارتباط درون شخصی به هرگونه‌ای سامان یابد. الگوی ارتباطی برون شخصی مشابه آن می‌شود.

برگرفته از "کتاب درآمدی بر اخلاق حرفه‌ای"
نوشته دکتر احد فرامرز قراملکی

انجمن ایرانی اخلاق در علوم و فناوری:

نشانی: میدان هفت تیر، خیابان قائم مقام فراهانی، جنب موسسه آموزشی
کشتیرانی، کوچه شبنم، پلاک ۱۴، طبقه دوم

تلفن: ۸۸۴۳۹۵۵ شماره: ۸۸۳۴۳۴۵۳

website: <http://iranethics.irost.org>

e-mail: iranethics@irost.org