



برنامه آموزشی ضمن خدمت مدیران و کارکنان نظام سلامت

تعارض منافع در نظام سلامت

ویژه کارکنان و مدیران نظام سلامت

تلخیص و گردآوری:

دکتر علی جنتی

دکتر معصومه قلی زاده

مرکز ملی آموزش مدیریت سلامت

اذر ۱۴۰۱

شناسنامه سند: جزوه تعارض منافع انسانی	
نام سند	جزوه تعارض منافع انسانی
نگارش	دی ماه ۱۴۰۱
تاریخ صدور	دی ماه ۱۴۰۱
نام کامل فایل	جزوه تعارض منافع انسانی
شرح سند	جزوه تعارض منافع انسانی (ویژه کلیه کارکنان بعنوان دوره عمومی)
نویسنده/مترجم	مرکز ملی آموزش مدیریت سلامت NPMC

۶	مقدمه و بیان موضوع:
۷	هدف دوره:
۷	اهداف یادگیری
۸	گروه های هدف
	ارزشیابی: Error! Bookmark not defined.
	اهداف کلی یادگیری Error! Bookmark not defined.
	اهداف اختصاصی دوره : Error! Bookmark not defined.
۱۰	مقدمه:
۱۳	تعارض منافع چیست؟ (Conflict of Interest – COI)
۱۴	تعریف سازمان همکاری و توسعه اقتصادی (OECD):
۱۵	تعریف سازمان شفافیت بین الملل:
۱۵	تعریف منفعت عمومی:
۱۵	تعریف منفعت شخصی:
۱۵	ضرورت اهمیت بالای تعارض منافع در بخش دولتی:
۱۶	ضرورت اهمیت بالای تعارض منافع در نظام سلامت:
۱۶	ارتباط تعارض منافع با مسئله فساد:
۱۷	اهداف مدیریت تعارض منافع
۱۷	اشکال و انواع تعارض منافع:
۱۸	تعارض منافع فرد محور
۱۸	تعارض منافع سازمان محور
۱۸	تعارض منافع نظام مند یا غیر نظام مند (تعارض منافع موردی یا تعمیم یافته):
۱۹	تعارض منافع قابل برگشت یا غیر قابل برگشت (مالی یا غیرمالی):
۱۹	تعارض منافع بالقوه، بالفعل و شبهه تعارض منافع:
۲۰	شبهه تعارض منافع (Perceived apparent):
۲۰	مصادیق و مثالهای کلی در مورد تعارض منافع:
۲۱	ضرورت مدیریت تعارض منافع در برنامه ریزی های کلان اجتماعی و مصادیق آن:
۲۳	موقعیت های تعارض منافع:
۲۳	موقعیت های شناسایی شده و رایج در جهان عبارت اند از:
۲۳	اشتغال بیرونی (اشتغال همزمان مدیران دولتی):

۲۴	مالکیت و سهامداری.....
۲۴	ارتباطات پسااشغلی (درب گردان).....
۲۴	خویشاوندی.....
۲۴	عضویت در گروه های حزبی، قومی و منطقه ای.....
۲۵	مقررات گذاری و نظارت بر خود.....
۲۵	تعارض درآمد و وظیفه.....
۲۶	دسترسی به اطلاعات درون سازمانی.....
۲۶	قبول هدیه یا دعوت.....
۲۶	پیامدهای تعارض منافع در سازمانها.....
۲۷	تعریف مدیریت تعارض منافع.....
۳۱	عوامل تقویت کننده تعارض منافع در نظام سلامت.....
۳۲	ساختار نظام مالی موجود.....
۳۲	عدم وجود شفافیت در نظام سلامت.....
۳۲	وجود معضل دوشغله بودن در نظام سلامت.....
۳۳	عدم وجود نظام یکپارچه اطلاعات در حوزه سلامت.....
۳۳	راهکارهای مدیریتی برای کنترل تعارض منافع در سازمانها.....
۳۳	کاری که باید کارکنان به هنگام تردید به درگیری در تعارض منافع انجام دهند.....
۳۶	استراتژی ها و راهکارهایی برای جلوگیری از بروز تعارض منافع در سازمانها.....
۳۶	استراتژی اول برای غلبه بر تعارض منافع در سازمانها : ایجاد شفافیت در سازمان.....
۳۷	استراتژی یا راهکار دوم برای غلبه بر تعارض منافع : ایجاد سیستم های بررسی و تأیید رسمی در سازمان.....
۳۷	استراتژی یا راهکار سوم برای غلبه بر تعارض منافع : ایجاد ممنوعیت و محدودیت.....
	Error! Bookmark not defined..... استراتژی یا راهکار چهارم برای غلبه بر تعارض منافع : افشای موقعیت تعارض منافع.....
	Error! Bookmark not defined..... استراتژی یا راهکار پنجم برای غلبه بر تعارض منافع : محدودیت.....
۳۸	محدودیت رأی دادن در مسائلی که با منافع شخصی تعارض دارد.....
۳۹	استراتژی یا راهکار ششم برای غلبه بر تعارض منافع : ایجاد محدودیت درآمدها و هدایا.....
۳۹	استراتژی یا راهکار هشتم برای غلبه بر تعارض منافع : محدودیتهای پسااشغلی و مسئله درب گردان.....
۳۹	استراتژی یا راهکار نهم برای غلبه بر تعارض منافع : تغییر و اصلاح اصول و قوانین.....
۴۰	استراتژی یا راهکار دهم برای غلبه بر تعارض منافع : تغییر شاخص های عملیاتی و عملکردی.....
۴۰	استراتژی یا راهکار یازدهم برای غلبه بر تعارض منافع : فرهنگ سازی سازمانی در خصوص افشا و مدیریت تعارض منافع.....
۴۰	حوزه های تعارض منافع در نظام سلامت.....
۴۱	اهمیت اخلاقی موضوع تعارض منافع.....
۴۱	مقررات مربوط به تعارض منافع در ایران.....
۴۲	تعریف مدیریت تعارض منافع.....
۴۲	نکاتی مهم و کلیدی در مورد تعارض منافع.....

درک تعارض منافع در سازمان.....	Error! Bookmark not defined.
سخن پایانی.....	۴۳
تمرین و مشارکت در بحث و کارگروهی (طراحی یک سناریوی تعارض منافع در ارتباط شغل خود).....	۴۴
مقالات و منابع تکمیلی جهت مطالعه بیشتر	۴۶

مقدمه و بیان موضوع:

بهداشت و سلامتی یکی از اساسی ترین وظایف دولتها به شمار می آیند و در امر توسعه و پیشرفت کشورها دارای نقش اساسی و حساس هستند. لذا، پیشگیری از تخلفات، فسادها و بسترهای آسیب به منافع عمومی در نظام سلامت، امری مهم و حیاتی می باشد.

تضاد منافع یک موضوع چالش برانگیز در مراقبت های بهداشتی است. تضاد منافع در صنعت مراقبت های بهداشتی زمانی رخ می دهد که هدف اولیه حفاظت و افزایش سلامت بیماران با هر هدف ثانویه دیگری به ویژه منافع شخصی متخصصان مراقبت های بهداشتی و افزایش درآمد یک سازمان بهداشتی از فروش محصولات مراقبت های بهداشتی در تضاد باشد. برای مثال، پزشکی که در توسعه یک دستگاه پزشکی جدید نقش دارد، ممکن است از شرکت تجهیزات پزشکی پول دریافت کند، یا پزشکی که در یک مرکز درمانی سرمایه گذاری کرده است، ممکن است زمانی که مردم برای درمان به آنجا می روند منافع خود را در اولویت قرار دهد [1].

تعارض منافع موضوعی است که به طور مداوم اتفاق می افتد. تعارض منافع به وضعیتی اطلاق میشود که شخصی یا اشخاصی از یک طرف به دلیل اعتماد دیگران در مقام و مسؤولیتی قرار می گیرند و از طرف دیگر خود دارای منافع شخصی یا گروهی مجزا و در تقابل و تعارض با مسؤولیت مورد نظر هستند. به بیان دیگر، فرد به صورت ناخواسته در شرایطی قرار می گیرد که میان منافع شخصی و حرفه ای او تضاد ایجاد می شود [2].

عرصه ی سلامت با توجه به جایگاهش در معرض وقوع تعارض منافع قرار دارد که به شکل های مختلفی اتفاق می افتد؛ این تعارض منافع ها گاهی در منافع (مادی - غیر مادی) و مابین اعضای گروه پزشکی (حقیقی - حقوقی) رخ می دهد و گاهی اشخاصی از گروههای پزشکی غیر بالینی (حقوقی و اداری، آموزش، پژوهش یا درمان) هم درگیر آن می شوند. اهداف متفاوت و ناهماهنگ، تداخل اختیارات، ناهماهنگی در روند ارزیابی و نظام پاداش و تنبیه، و... در کلینیکها و مؤسسات پزشکی دخیل در امر سلامت، همه از علل بروز تعارض منافع هستند.

البته بروز تعارض در سازمان های سلامت اجتناب ناپذیر است و ممکن است در هر حرفه ای از جمله مراقبت های بهداشتی رخ دهد. تعارض منافع می تواند در میان هر گروهی از متخصصان مراقبت های بهداشتی یا تیم مراقبت های بهداشتی یا

بین بیمار و هر یک از اعضای تیم مراقبت های بهداشتی باشد. این تعارض تأثیر مهمی بر شایستگی، اعتماد به نفس و روحیه متخصصان مراقبت های بهداشتی دارد که بالطبع بر مراقبت از بیمار نیز تأثیر می گذارد. برای جلوگیری یا محدود کردن تعارض منافع، باید بر اجرای صحیح و بی طرفانه یک آئین نامه رفتار حرفه‌ای، قوانین و انضباط تأکید شود. [۳]

هر سازمانی به منظور مدیریت موثر تعارض منافع نیازمند طراحی دوره های آموزشی جهت توانمند سازی و آماده کردن کارکنان و مدیران برای کاهش تاثیرات سوء تعارض منافع در عملکرد سازمان و ارتقای بهره وری در سازمان است. از این رو ارتقای آگاهی مدیران و کارکنان نظام سلامت از مسئله مدیریت تعارض منافع ضرورتی اجتناب ناپذیر است.

هدف دوره:

- آشنایی با تعاریف، مبانی و کلیات تعارض منافع ویژه کارکنان و مدیران واحدهای زیر مجموعه وزارت بهداشت و درمان (دانشگاه های علوم پزشکی، بیمارستانها، شبکه های بهداشت و درمان، معاونتهای بهداشت، درمان، آموزش، پژوهش، غذا و دارو، توسعه و سایر بخشهای مرتبط)

اهداف یاد گیری

اهداف اختصاصی دوره : شرکت کنندگان در پایان دوره بتوانند:

- ✓ تعارض منافع را تعریف کنند
- ✓ انواع تعارض منافع را نام ببرند
- ✓ اهمیت و ضرورت مدیریت تعارض منافع را بدانند.
- ✓ بسترهای زمینه ساز و عوامل موثر بر بروز تعارض منافع در نظام سلامت را نام ببرند.
- ✓ راهکارهای رفع تعارض منافع را بدانند.
- ✓ مصادیق تعارض منافع در نظام سلامت را نام ببرند.

✓ با مهارت های مدیریت تعارض آشنا و در مواقع لزوم آن را به کار گیرند.

✓ چالشهای تعارض منافع را نام ببرند.

گروه های هدف

- ویژه کلیه کارکنان و مدیران واحدهای زیر مجموعه وزارت بهداشت و درمان (دانشگاه های علوم پزشکی، بیمارستانها ، شبکه های بهداشت و درمان ، معاونتهای بهداشت ، درمان ، آموزش ، پژوهش، غذا و دارو ، توسعه و سایر بخشهای مرتبط)

به نام خداوند بخشنده مهربان

سلام به همکاران عزیز!

قصد داریم برای شما همکار گرامی که در واحدهای زیر مجموعه وزارت بهداشت و درمان (دانشگاه های علوم پزشکی، بیمارستانها، شبکه های بهداشت و درمان، معاونت های بهداشت، درمان، آموزش، پژوهش، غذا و دارو، توسعه و سایر بخشهای مرتبط) فعالیت می کنید، تصویری از موقعیت هایی که فرد در معرض تعارض منافع قرار می گیرد، ارائه دهیم.

لطفا با دقت، این موقعیت ها را مرور کنید و ببینید آیا برای شما هم پیش آمده که در این موقعیت ها یا نمونه هایی شبیه آن قرار گیرید؟ یا افرادی را می شناسید که به دلیل قرار گرفتن در موقعیت تضاد منافع از این موقعیت به نفع خودشان یا اطرافیان خود استفاده کرده باشند؟

مقدمه:

امروزه با مطالعه نظریات علمی و تجربه کشورها، اهمیت و ضرورت مقابله با انواع مفاسد و نقش فساد به مانند یکی از موانع توسعه یافتگی، برای نظام سیاسی کشورها مسئله ای کاملاً واضح است. اما یکی از دشوارترین مسائل برای اصلاح این روند، اراده و خواست سیاستگذاران و مدیران و انگیزه آنها برای ایجاد تغییر و تحول می باشد. بهداشت و سلامتی که یکی از مهم ترین وظایف دولتها به شمار می آیند نیز در امر توسعه و پیشرفت کشورها دارای نقش حیاتی و حساس هستند. لذا، پیشگیری از تخلفات، انحرافات و بسترهای زمینه ساز آسیب به منافع عمومی در نظام سلامت، امری کلیدی به شمار می گردد.

همانطور که فساد مسئله ای نیست که بتوان به طور جدا با آن برخورد کرد و نیازمند نگرش همه جانبه و لحاظ کردن روابط علت و معلولی پدیده ها می باشد، مدیریت تعارض منافع در نظام سلامت نیز نیازمند تسلط کامل و جامع بر ریشه ها، ارتباطات و روابط متغیرها و عوامل مهم مدیریتی است.

تعارض منافع به شرایطی اطلاق میشود که در آن، یک فرد یا سازمان با تعارض منافع فردی و عمومی مواجه باشد. تعارض می تواند به اشکال مختلفی (مالی، احساسی، خانوادگی، حزبی، ملی و ...) اتفاق بیفتد و باعث می شود که هر یک از آن منافع، تصمیم صحیح آن فرد یا سازمان را تحت تاثیر قرار داده و موجب انحراف تصمیم و ایجاد فساد و سوءاستفاده شود.

در دنیای شگرف امروزی تعارض چه به عنوان امری مطلوب یا امری نامطلوب در زندگی فردی و سازمانی اجتناب ناپذیر شده است. تعارض در نتیجه ی محیط رقابتی و به شکلهای مختلف درون فردی، بین فردی، درون گروهی، بین گروهی و درون سازمانی ظهور می کند. برعکس تصور منفی که در زمینه تعارض وجود دارد، تعارض

ضرورتاً امری منفی نیست، بلکه حد متوسطی از آن برای تکامل سازمان و فرد ضروری است و می تواند موجب بالا بردن سطح عملکرد شود. حائز اهمیت است که هر موقعیت تعارض، به افراد و سازمانها پیشنهاد میکند که از تعارض به عنوان فرصتی برای تحول استفاده کنند. تعارض وضع موجود را به چالش میکشد و زمینه ای برای

نوآوری فراهم میکند. شاکله‌ی اصلی بحث به نحوه‌ی برخورد مدیران با پدیده‌ی تعارض در سازمان‌ها می‌پردازد. از آن جهت هنر مدیریت سازمانها در حل این تعارضات می‌باشد.

البته باید قبول کرد که تعارض منافع ممکن است در هر حرفه‌ای از جمله مراقبت‌های بهداشتی رخ دهد. تعارض منافع می‌تواند در میان هر گروهی از متخصصان مراقبت‌های بهداشتی یا تیم مراقبت‌های بهداشتی یا بین بیمار و هر یک از اعضای تیم مراقبت‌های بهداشتی رخ دهد. تعارض منافع تأثیر مهمی بر شایستگی، اعتماد به نفس و روحیه متخصصان مراقبت‌های بهداشتی دارد. در نتیجه، بر مراقبت از بیمار نیز تأثیر می‌گذارد. برای کاهش اثرات سوء تعارض منافع، باید بر اجرای صحیح و بی‌طرفانه آئین‌نامه‌ها رفتارهای حرفه‌ای کارکنان و مدیران، قوانین و انضباط تأکید شود.

تضاد منافع یک موضوع چالش برانگیز و حیاتی در مراقبت‌های بهداشتی است. تضاد منافع در صنعت مراقبت‌های بهداشتی زمانی رخ می‌دهد که هدف اولیه حفاظت و افزایش سلامت بیماران با هر هدف ثانویه دیگری به ویژه منافع شخصی متخصصان مراقبت‌های بهداشتی و افزایش درآمد یک سازمان بهداشتی از فروش محصولات مراقبت‌های بهداشتی در تضاد باشد. برای مثال، پزشکی که در توسعه یک دستگاه پزشکی جدید نقش دارد، ممکن است از شرکت تجهیزات پزشکی پول دریافت کند، یا پزشکی که در یک مرکز درمانی سرمایه‌گذاری کرده است، ممکن است زمانی که مردم برای درمان به آنجا می‌روند سود ببرد.

موضوع بسیار مهم در سازمان، وجود تعارض منافع نیست، بلکه آن چه که اهمیت بیشتری دارد شیوه برخورد و مدیریت صحیح آن است. هنگامی که مدیریت ضعیفی در خصوص کاهش اثرات سوء تعارض منافع اعمال شود نتیجه معکوس خواهد داشت ولی اگر موضوع به درستی مدیریت شود منجر به شفاف سازی در سازمان شده، و انگیزه کارکنان و مدیران را برای مدیریت صحیح آن افزایش خواهد داد[1].

برای ارائه خدمات مراقبتی با کیفیت بالا و نوآورانه، سازمان‌ها نیازمند همکاری بین بخشی و درون بخشی هستند (صنعت و سایر نهادهای دولتی، خصوصی و داوطلبانه). کار مشارکتی و همکاری برون بخشی در ارتقای سطح

سلامت جامعه مزایای زیادی به همراه دارد، اما همچنین خطر تضاد منافع را ایجاد می کند. سازمان ها با کارکنانی کار می کنند که نیاز به راهنمایی در خصوص تعارض منافع دارند تا بتوانند این موقعیت های تصمیم گیری را به روش صحیح مدیریت کنند. کارکنان و سازمان ها ممکن است اقداماتی را خود در خصوص مدیریت آن انجام دهند. با این حال، چگونگی مدیریت تعارض منافع همیشه باید توسط سازمانها شفاف شود و در رویه و فرایندهای جاری اجرایی آنها تفاوت هایی وجود نداشته باشد. اجرای راهنمایی های جزوات و گایدلاین های مدیریت تعارض منافع ثبات بیشتری را در سراسر نظام سلامت ایجاد می کند. با ایجاد این شفافیت در سازمان های بهداشتی درمانی کارکنان و سازمانها متوجه خواهند شد که برای مدیریت صحیح تعارض منافع چه باید بکنند و از خود در برابر اتهاماتی مبنی بر رفتار نامناسب محافظت کنند [۳]

تعریف تعارض از دید اندیشمندان مدیریت

از تعارض تعاریف زیادی وجود دارد. در فرهنگ لغات فارسی از آن به عنوان متعرض شدن و مزاحم یکدیگر شدن، با هم خلاف کردن و اختلاف داشتن یاد شده است.

تعارض را به عنوان وجود عدم توافق در میان افراد یا گروهها تعریف می کند. "رابینز"

هر رفتاری را که از اعضای یک سازمان به منظور مخالفت با سایر اعضا سر بزند، تعارض میداند "تامپسون"

تعارض فرایندی است که در آن فردی در می یابد که شخص دیگری به طور منفی روی آن چیزی که او تعقیب می کند تأثیر گذاشته است. "وودمن"

باتوجه به تعاریفی که از تعارض شده است می توان تعارض را فرآیندی در نظر گرفت که در آن افراد یا گروههای به هم وابسته، احساس کنند که گروه یا افراد دیگری علائق، منافع، ارزشها و یا ادارک آنها را در مورد واقعیت، مورد حمله قرار داده است.

تعارض سازنده در برابر تعارض مخرب

شکل دیگری از تعارض که در میان اشکال مختلف تعارض رایج ترمی باشد خود به دو دسته تقسیم می شوند :

تعارض سازنده و تعارض مخرب.

بر اساس نظریه تعاملی به بعضی از تعارضات که از هدف های سازمانی حمایت می کنند، تعارض سازنده می گویند و برخی دیگر که مانع دستیابی به اهداف سازمانی می شوند و حالت غیرسازنده ای دارند را تعارض مخرب می نامند.

هیچ سطحی از تعارض نمی تواند در همه شرایط قابل قبول یا مردود باشد. امکان دارد یک نوع یا یک مقدار از تعارض در یک شرایط موجب افزایش سلامتی و تحقق هدف های سازمانی شود که در آن حالت تعارض سازنده است. ولی ممکن است در سازمان دیگری یا در همین سازمان و در زمان دیگری بسیار مخرب باشد. ملاک تشخیص تعارض سازنده یا مخرب، عملکرد سازمان می باشد. {استیفن، #۱۸}

تعارض منافع چیست؟ (Conflict of Interest – COI)

در حال حاضر تعریف تعارض منافع به هنگامی اشاره دارد که فرد یا سازمان در شرایطی قرار می گیرد که در آن بین منافع شخصی و منافع اجتماعی دچار تعارض شود و اگر فرد یا سازمان منافع خودشان را به منافع جمعی و عمومی ترجیح دهند، ممکن است فساد رخ دهد. {فر، زهرا، #۱۹}

باید توجه شود که تعارض منافع به معنای هم راستا بودن منافع شخصی با منافع عمومی و سازمانی نیست بلکه به معنای در تعارض بودن منافع شخصی با منافع عمومی و سازمانی است. ممکن است پرسیده شود آیا تشویق و

اطلاع رسانی کارشناسان بهداشت به رعایت اصول بهداشتی و پیشگیری، چون به نفع آنها است نوعی تعارض منافع است؟ خیر. در حالت عادی در بخش عمومی باید منافع شخصی با منافع عمومی هم راستا شده باشند و توصیه یک مسئول بهداشت یا هر مسئول دیگری هم به نفع شخص خود و هم به نفع عموم جامعه باشد. تعارض منافع موقعیتی است که یک مسئول در معرض اخذ تصمیمی است که منافع شخصی خود را حاصل کند اما منافع عمومی را به خطر بیندازد. شکل زیر گویای این مسئله می باشد. {بوذرجمهری، ۱۴۰۰، ۱۳#}



شکل ۱. تفاوت همراهی شدن منافع با تعارض بین منافع

نهادهای مختلف بین‌المللی تعاریف مختلف و البته مشابهی را برای تعارض منافع مطرح کرده‌اند و از تعارض در فرهنگ لغت فارسی به معنی خلاف یکدیگر آمدن، متعارض و مزاحم یکدیگر شدن، با هم مخالفت کردن و اختلاف داشتن تفسیر شده است.

تعریف سازمان همکاری و توسعه اقتصادی (OECD):

تعارض منافع را تعارضی بین مسئولیت‌های عمومی و منافع شخصی یک صاحب‌منصب عمومی تعریف می‌کند

که طی آن منافع شخصی آن دارنده منصب می‌تواند به نحو نامطلوبی وظایف و مسئولیت‌های عمومی وی را

تحت تأثیر قرار دهد. {بوذرجمهری، ۱۴۰۰، ۱۳#} {ویتن، ۱۳۹۹، ۶#}

تعریف سازمان شفافیت بین الملل:

تعارض منافع را شرایطی می‌داند که در آن افراد یا نهادها (که می‌تواند دولت، رسانه، کسب و کار با سازمان

مدنی باشد) در مواجهه با انتخاب بین وظایف خود و منافع شخصی‌شان قرار می‌گیرند. [1].

در اینجا بهتر است تعریفی از منفعت عمومی و منفعت شخصی نیز داشته باشیم :

تعریف منفعت عمومی:

منفعت عمومی را می‌توان به اهداف کلی و اختصاصی سازمان و وظایف اجرایی واگذار شده به کارکنان دولت اطلاق کرد.

تعریف منفعت شخصی:

کارکنان دولت علاوه بر وظایف تعریف شده در سازمان، منافع شخصی خود را نیز دارند. این کارکنان در زندگی شخصی خود به دنبال منافعی همانند درآمد بیشتر، ارتباطات اجتماعی و عاطفی و موارد دیگری هستند. تفاوت موقعیت تعارض منافع در زندگی شخصی افراد و وظایف دولتی کارمندان دولت در این است که در زندگی شخصی تعارض میان دو منفعتی رخ می‌دهد که هر دو شخصی است، اما در وظایف دولتی تعارض منافع میان منافع عمومی و منافع شخصی اتفاق می‌افتد.

ضرورت اهمیت بالای تعارض منافع در بخش دولتی:

تعارض منافع در بخش دولتی از اهمیت فراوانی برخوردار است چرا که اگر این تعارضات به خوبی شناسایی و کنترل نشوند، ممکن است به سلامت کارمندان، تصمیمات، ادارات و دولتها صدمه وارد کند. "سلامت اداری" در بخش دولتی به استفاده صحیح از بودجه، منابع، دارایی‌ها و قدرت برای تحقق اهداف مسئولیت مدنظر اشاره دارد. در این حالت "فساد" یا سوء استفاده "متضاد" سلامت اداری "است.

ضرورت اهمیت بالای تعارض منافع در نظام سلامت:

نظام سلامت به عنوان مهمترین سازمان در جامعه (از حیث مرتبط بودن با مهمترین دارایی افراد یعنی سلامتی)، به دلیل ساختارهای پیچیده مالی و اقتصادی و همچنین به دلیل روش دسترسی جامعه تحت پوشش به خدمات، همواره در معرض وسیعی از تعارض منافع قرار دارد که نیاز به مدیریت موثری در زمینه کنترل تعارض منافع را می طلبد.

تعارض منافع در نظام سلامت در تمامی حوزه های مدیریتی و ارائه خدمات سلامتی امکان بروز دارد و می تواند زمینه ی ایجاد فساد را ایجاد کند. یکی از مهمترین اقدامات موجود در جهت مقابله با تعارض منافع، ایجاد رویکردهای مبتنی بر شفافیت از جمله ایجاد پرونده الکترونیک سلامت و همچنین ایجاد چارچوب های نظارتی می باشد [4].

مردم از رهبران و سیاست گذاران حوزه نظام سلامت انتظار دارند که در مجموعه اقدامات حرفه ای خود و سیاستگذاری ها ایشان رضایت و سلامت بیماران را که اصلی ترین حلقه در نظام سلامت هستند در الویت برنامه های حرفه ای خود قرار دهند.

ارتباط تعارض منافع با مسئله فساد

اصول حکمرانی و رهبری خوب در نظام سلامت نقش بسیار زیادی در کاهش اثرات سوء تعارض منافع دارد. در واقع زمانی که مدیریت تعارض منافع و شناسایی و شفاف سازی گلوگاههای کنترل فساد در سطح رهبری وزارت بهداشت و درمان به شکل درستی انجام بگیرد باعث می شود تا تصمیمات و سیاست های کلان اتخاذ شده برای اصلاح نظام سلامت نیز به فساد و تعارض منافع دچار نشود. بنابراین در حال حاضر رعایت اصول حکمرانی مقدم بر هر اصلاحی در نظام سلامت، محسوب می شود .

بنابراین مدیریت تعارض منافع به منظور کنترل فساد در سازمان یکی از اصول اساسی رهبری و حکمرانی خوب در نظام سلامت می باشد چرا که این بخش با توجه به جایگاه ویژه ای که دارد همواره در معرض بروز مشکلات و مسائل پیچیده ای است که اگر برای اصلاح آن قوانین مناسبی تدوین نشود، سلامتی و امنیت جامعه را به خطر می اندازد. یکی از چالشهای جدی که در همه نظامهای سلامت پتانسیل بروز آن وجود دارد، مسئله تعارض منافع است که خود موجب مشکلات جدی و تشدید فساد در بخش سلامت می شود [۵]

پرداختن به مساله تعارض منافع همواره مهم است، چرا که افراد ذینفع به دلیل قرار گرفتن در آن جایگاهها تصمیماتی می گیرند که اثراتی را بر جای می گذارد. به همین دلیل هر چقدر آن اثرات مهمتر باشد، آن تعارض منافع هم دارای اهمیت بیشتری خواهد بود.

همچنین لازمه پیشگیری و مبارزه با فساد، شناخت ریشه های فساد می باشد. به همین دلیل شناخت تعارض منافع به عنوان مهمترین قدم در مدیریت تعارض منافع از اهمیت بسیاری برخوردار است.

اهداف مدیریت تعارض منافع:

وجود پدیده تعارض منافع در حوزه سلامت را می توان به عنوان یکی از دلایل اصلی عدم اجرای برنامه های اصلاحی در نظام سلامتاز جمله " پزشک خانواده و نظام ارجاع "، " پرونده الکترونیک سلامت " معرفی کرد. بنابراین، مدیریت تعارض منافع نه تنها منافع ملی کشور و رضایت عمومی را تأمین خواهد کرد بلکه به بهبود فرایندها، ارتقا و بهبود مدیریت و رهبری نظام سلامت نیز منجر خواهد شد.

اشکال و انواع تعارض منافع:

این تقسیم بندی بر اساس یک معیار مفهومی مشخص انجام می گیرد که شامل:

تعارض منافع فرد محور

در تعارض منافع فردمحور منافع شخصی یک فرد در تعارض با وظایف و مسئولیت‌های سازمانی و غیر شخصی او قرار می‌گیرد.

عوامل ایجاد کننده فردی و سازمانی تعارض منافع در جدول زیر به روشنی نشان داده شده اند: {رسول، #۲۱}

جدول ۲- عوامل ایجاد کننده تعارض منافع

عوامل فردی	عوامل نهادی
۱. ارتباطات سهامداری یا مالکیت شرکت‌های مرتبط با تصمیم‌گیری	۱. اتحاد قاعده گذار و مجری قواعد
۲. اشتغال همزمان	۲. اتحاد ناظر و منظور (نظارت‌شونده)
۳. دریافت هدیه از نهادهای قاعده‌پذیر	۳. تعارض درآمد و وظایف
۴. ارتباطات خویشاوندی	۴. تعارض وظایف
۵. ارتباطات پسااغل و مسئله درب گردان	
۶. انگیزه‌های سیاسی، منطقه‌ای و سلیقه‌ای	

تعارض منافع سازمان محور

در تعارض منافع سازمان محور، وظایف یک سازمان در تعارض با منافع خاص آن قرار می‌گیرد مانند زمانی که سازمان بازرسی یک وزارتخانه خاص از همان وزارتخانه‌ای کسب درآمد کند که مسئول نظارت بر آن است.

تعارض منافع نظام مند یا غیر نظام‌مند (تعارض منافع موردی یا تعمیم‌یافته)

تعارض منافع غیر نظام‌مند به معنای آن است که اگر فرد یا سازمانی در یک جایگاه خاص قرار بگیرد ممکن

است تعارض منافع ایجاد شود در صورتی که اگر فرد یا سازمان دیگری در آن موقعیت قرار داده شود، تعارض

منافعی رخ ندهد. اما در تعارض منافع نظام‌مند، مهم نیست چه شخص یا سازمانی در جایگاهی قرار گرفته است

زیرا به صورت نهادینه شده‌ای این نوع از تعارض منافع رخ می‌دهد.

تعارض منافع قابل برگشت یا غیر قابل برگشت (مالی یا غیر مالی)

تعارض منافع مالی موقعیت‌ها و شرایطی را در برمی‌گیرد که دارای منفعت مالی هستند در حالی که در تعارض منافع غیر مالی پای منافع غیر مالی مانند روابط شخصی و خانوادگی، شأن و جایگاه اجتماعی فرد، علاقه یا تعصب و ... در میان است.

تعارض منافع بالقوه، بالفعل و شبهه تعارض منافع:

در تعارض منافع بالقوه (potential) فرد ممکن است که به خاطر قرار گرفتن در یک موقعیت خاص، در آینده حین انجام وظایف خود، تحت نفوذ منافع متعارض قرار بگیرد. در این تعارض منافع، هر چند هنوز آن موقعیت پدیدار نشده است اما هر آن می‌توان منتظر آن بود اما در تعارض منافع بالفعل (actual) فرد در زمان حال در موقعیتی است که تحت تأثیر منافع شخصی‌اش قرار گرفته است. این موقعیت به منافع متعارضی در زمان حال یا گذشته اشاره دارد. شکل زیر تفاوت بین این سه تعارض را به خوبی نشان می‌دهد. {۲۰۰۸ #۱۶}

تعارض منافع بالقوه" یا قابل پیش بینی "	ظاهری یا درک شده	تعارض منافع واقعی
یک فرد در شرایطی است که وظایف رسمی او ممکن است در آینده تحت تأثیر قرار بگیرد	یک فرد در شرایطی است که وظایف رسمی او به نظر می‌رسد تحت تأثیر قرار گیرد	یک فرد در شرایطی است که وظایف رسمی او می‌تواند تحت تأثیر قرار گیرد
توسط منافع "خصوصی یا شخصی" فرد	توسط منافع "خصوصی یا شخصی" فرد	با منافع شخصی یا خصوصی فرد

شبهه تعارض منافع (Perceived apparent)

این نوع از تعارض منافع زمانی به وجود می آید که به نظر برسد یک فرد ممکن است تحت نفوذ منافع متعارض قرار دارد ولی در اصل این گونه نباشد.

مصادیق و مثالهای کلی در مورد تعارض منافع

تعارض منافع برای همه ما و بصورت روزانه اتفاق می افتد. مثال های زیر نمونه هایی از تعارض منافع هستند:

در مدرسه: دانش آموزی که در شرایط انتخاب میان تقلب، و یا مردود شدن در آزمون قرار دارد؛

در خیابان: راننده ای که در شرایط انتخاب میان زود رسیدن و خلاف قانون (همچون عبور از خط ویژه، یک طرفه رفتن، بر هم زدن نظم خطوط) یا عمل به قانون و دیر رسیدن قرار دارد؛

در بیمارستان: یک پزشک و درمان بیماری که توان مالی پرداخت هزینه درمان خود را ندارد؛

در ادارات: پیشنهاد دریافت رشوه به یک مأمور دولتی، که از مشکلات مالی رنج میبرد، برای انجام امری مغایر وظیفه؛

در کسب و کار: شرکتی که برای تولید یک محصول جدید، میان استفاده از یک ماده کم هزینه و پرضرر برای طبیعت، و یک ماده پرهزینه و بی ضرر مخیر شده است؛

در فروشگاه: تعریف و تمجید غیرواقعی از محصولی مشخص برای جلب اعتماد مشتری، و یا تحمل ضرر مادی؛

در رسانه: روزنام های که میان انتشار مطالب صحیح و بدور حاشیه، و یا از دست دادن عموم مخاطب خود تحت فشار قرار دارد؛

در حین مصاحبه: گفتن نمیدانم!

در قضاوت: داوری که در دوگانه طرفداری از دوست خود، یا حمایت از گروه دیگر صاحب حق قرار دارد؛

در جنگ: موشک زدن به بیمارستانی، که احتمال دارد عده ای از سربازان دشمن هم در آن قرار گرفته باشند؛

اینها و ده ها نوع از این مثالها، نمونه ای از تعارضات منافع است که روزانه بارها و بارها تکرار می شود. اما شکل گیری فضای تعارض منافع در عرصه سیاسی و گلوگاه های تصمیم گیری های اجتماع، سبب لغزش هایی خواهد شد که در یک گستره عام، حیات و شرایط زیست همه جامعه را تحت تاثیر قرار می دهد.

ضرورت مدیریت تعارض منافع در برنامه ریزی های کلان اجتماعی و مصادیق آن

تعارض منافع در برنامه ریزی های کلان جامعه سبب به هم ریختگی فکری و فساد تصمیم گیری می شود. به شکلی که فرد یا حزب و یا حتی سازمان قرار گرفته در دو راهی تصمیم گیری، بدلیل تعارضی که منافع فردی با منافع جمعی دارد، ممکن است یا قدرت تشخیص و تصمیم درست نداشته باشد، یا در بیشتر موارد عامدانه تمایل به انتخاب اهم و اتخاذ تصمیم صحیح که منافع همگانی را تأمین کند، ندارد.

این تعارض منافع، هر چه در لایه های بالاتر تصمیم گیری، و در اصلی ترین جایگاه های تصمیم گیری یک جامعه رخ دهد، به همان نسبت خطرناک تر و آسیب زا تر خواهد بود. به عنوان مثال **نماینده ای** که طرح شفافیت آرا را امضا می کند، اما در هنگام رای گیری با آن نظر مخالف می دهد.

نمایندگانی که به طرح تحقیق و تفحص از مجلس رای منفی می دهند.

یا وزیری که در جایگاه وزارت بهداشت باید حافظ منافع جامعه برای درمان کم هزینه باشد، اما خود مالک

چند بیمارستان خصوصی است.

وزیری که جایگاه وزارت به او می‌گوید آموزش همگانی و رایگان را ترویج کند، اما خود مالک آموزشگاه

خصوصی است. (اعم از مدرسه یا دانشگاه)

سازمانی که باید برای پایان دادن به رقابت تحصیلی کنکور اقدام کند، خود یکی از مشهورترین موسسات خدمات کنکور را اداره می‌کند.

سیاست‌گذارانی که باید بر مسکن و خودروی لوکس مالیات وضع کند، اما خود صاحب چنین اموالی است. این ها تعارضات منفعی است که نمی‌توان آن را نادیده گرفت که هنگام تصمیم‌گیری، سبب فساد در انتخاب شده و پیامدهای آن یک جامعه را درگیر خواهد کرد، حقیقت این است که بخشی از راه حل تعارض منافع، به حاکمیت وجدان و پایبندی به دین و اخلاق بر می‌گردد اما تجربه نشان داده است، استفاده از مکانیزم شفافیت، تا حدود بسیاری این معضل را کنترل خواهد کرد.

بررسی حوزه سلامت کشور حکایت از وجود انواع گوناگون تعارض منافع در حوزه مذکور دارد. به طور مشخص تعارض منافع در نظام پرداخت کارانه، تعیین تعرفه بخش خصوصی و رسیدگی به شکایت از پزشکان توسط نظام پزشکی، فعالیت مدیران ارشد وزارت بهداشت و سازمان تأمین اجتماعی در بخش خصوصی، سهامداری مدیران دولتی در بیمارستانها و شرکتهای دارویی و تجهیزات پزشکی از جمله مهمترین مصادیق و موقعیتهای تعارض منافع در نظام سلامت کشور به حساب می‌آیند [۶]

موقعیت‌های تعارض منافع:



ناظر بر موقعیت‌های کلی است که ناشی از وجود موضوعات مشخصی است و معمولاً این موقعیت‌ها می‌توانند با پژوهش‌های مختلف شناسایی و یا کشف شوند.

موقعیت‌های شناسایی‌شده و رایج در جهان عبارت‌اند از:

اشتغال بیرونی (اشتغال همزمان مدیران دولتی)

به موقعیتی اشاره دارد که کارکنان دولت به صورت هم زمان در مشاغل مرتبط با کاردولتی شان مشغول به فعالیت باشند (حتماً شغل دوم باید مرتبط با شغل دولتی باشد).

اینکه وزیر بهداشت که باید در خصوص بیمارستان‌ها تصمیم‌گیری کند، خود صاحب بیمارستان باشد یعنی تعارض منافع.

فرض کنید مدیر یکی از بانک‌های دولتی به صورت همزمان مدیر یک شرکت هم باشد و از بانک خود تقاضای وام کند و خود او هم این تقاضا را تأیید کند. اشتغال همزمان مدیران دولتی علاوه بر اینکه از تمرکز آن فرد در انجام وظایف و پیشبرد اهداف کم می‌کند، می‌تواند زمینه‌ساز بروز فساد باشد.

مالکیت و سهامداری

کارکنان یک دستگاه دولتی سهامدار یا مالک یک کسب و کار خصوصی در همان حوزه باشند.

ارتباطات پساشغلی (درب گردان)

این نوع از تعارض منافع همان موقعیت اشتغال بیرونی است، با این تفاوت که در این موقعیت کارمند دولت پس از بازنشستگی و یا فراغت از سمت خود در سازمان وارد شغل جدید مرتبط با آن کار می شود. مثلاً فردی که در وزارتخانه بهداشت و آموزش پزشکی است و پس از بازنشستگی در شرکت داروسازی خود مشغول به فعالیت می شود، در موقعیت تعارض منافع درب های گردان قرار گرفته است. زمانی که در وزارتخانه مشغول است می تواند تصمیمات را به نحوی اتخاذ کند که در آینده منفعت شخصی او را بیشتر کند و اگر این کار را بکند، مرتکب فساد شده است. با مدیریت این نوع از تعارض منافع، می توان از بروز فسادهای زیادی پیشگیری کرد.

یا نماینده مجلس قوانینی را در مجلس پیگیری و تصویب کند که پس از اتمام نمایندگی بتواند از مزایای قانون فوق بهره مند شود.

خویشاوندی

تعارض منافع ناشی از روابط خویشاوندی «یکی از اشکال مهم تعارض منافع در عرصه حکمرانی است. این شکل از تعارض منافع، زمانی اتفاق می افتد که مقام مسئول، در یک موقعیت تصمیم گیری قرار گیرد که در یک سوی آن منفعت عموم مردم قرار دارد و در سوی دیگر منفعت خانواده و خویشاوندانش قرار دارد. اگر این مقام مسئول، منفعت خویشاوندانش را مورد نظر قرار دهد، مرتکب فساد شده است. در خیلی از کشورهای دنیا، قوانین محکمی برای مدیریت این نوع از تعارض منافع در نظر گرفته شده است.

عضویت در گروه های حزبی، قومی و منطقه ای

عضویت در گروه های حزبی، قومی و منطقه ای نوع دیگری از تعارض منافع می باشد که شبیه موقعیت خویشاوندی است. در این موقعیت تعلق کارمند دولت به جای خانواده به گروه، حزب یا قوم خاصی است. این

موقعیت نوعی از تعارض منافع است که امکان قرار گیری مدیران اجرایی کشور و نمایندگان مجلس در آن موقعیت تعارض منافع وجود دارد . مثلاً نماینده مجلسی را تصور کنید که از یک حوزه انتخابیه کم جمعیت به مجلس وارد شده و به خاطر قولی که به مردم داده است، قصد احداث بیمارستان را دارد. در صورتی که این تصمیم به نفع کشور نیست. شفافیت آراء نمایندگان یکی از راههای مدیریت این نوع از تعارض منافع است.

مقررات گذاری و نظارت بر خود(خودتنظیم گری)

هرگاه به صورت مستقیم یا غیرمستقیم فرد یا بخش مجری مسئولیت مقررات گذاری یا نظارت بر کار خود را بر عهده بگیرد، موقعیت تعارض منافع خودتنظیم گری یا مقررات گذاری و نظارت بر خود رخ داده است. مانند نظارت وزارت بهداشت بر کار خود که از مصادیق تعارض منافع محسوب می شود. یکی از مصادیق این نوع از تعارض منافع را در مجلس شورای اسلامی شاهد هستیم. «هیئت نظارت بر رفتار نمایندگان» که مسئول بررسی تخلفات و شکایات از نمایندگان است را نمایندگانی تشکیل می دهند که منتخب همه نمایندگان هستند. یعنی نمایندگان مجلس خودشان افرادی را انتخاب می کنند که بر آنها نظارت کنند! به نظر شما این فرآیند باعث ناکارآمدی نمایندگان مجلس و شکل گیری فساد نمی شود؟

تعارض درآمد و وظیفه

فرد در این موقعیت باید بین درآمد خود و منافع عمومی دست به انتخاب بزند . معمولاً فرد در صورت اجرای درست وظایفش، با کاهش درآمد مواجه شود. «تعارض منافع درآمد و وظیفه» را می توان با اصلاح سیستم درآمدی شاغلین آن صنف، مدیریت کرد. مثلاً در خیلی از کشورها، پزشکان با ویزیت بیمار پولی را دریافت نمی کنند بلکه هر پزشک مسئول سلامتی تعداد افراد مشخصی است و هرچه قدر این افراد بیشتر بیمار شوند، درآمد آن پزشک کمتر می شود و هرچه قدر این افراد سالم تر باشند، درآمد بیشتری نصیب پزشک می شود. این طرح را می توان در قالب طرح پزشک خانواده در کشور ایران پیاده کرد که البته جزئیات زیادی دارد که باید به

صورت تخصصی مورد بررسی قرار بگیرد

دسترسی به اطلاعات درون سازمانی

این نوع از تعارض منافع زمانی پیش می آید که کارکنان از اطلاعات موجود در سازمان برای منافع شخصی خود استفاده کنند. به طور مثال زمانی که کارمند بخش امور مالی یک سازمان به جای تلاش برای رسیدن به هدف سازمان از اطلاعات در دسترس، برای رسیدن به سود شخصی استفاده می کند. برای جلوگیری از این نوع تعارض منافع، افراد می توانند انتخاب کنند که بی طرف باقی بمانند و به نحوی رفتار کنند که گویا چنین اطلاعاتی را ندارند.

قبول هدیه یا دعوت

یکی دیگر از موقعیت های تعارض منافع دریافت هدیه از کسانی هست که جهت دریافتی خدمتی خاص به سازمان مراجعه می کنند. پذیرش هدیه، ممکن است بر در تصمیم گیری مقام دولتی درباره فرد یا سازمان هدیه دهنده، تاثیر بگذارد.

با این که دادن هدیه می تواند بدون غرض انجام بگیرد، اغلب شرکت ها سیاست هایی را تصویب کرده اند که چنین اتفاقی را ممنوع می کنند تا هیچ ابهامی درباره ی سطح حرفه ای بودن روابط باقی نماند. تعارض منافع فقط در صورتی رخ می دهد که کارمند هدیه را قبول کند؛ بنابراین، بهترین کار این است که از فرد موردنظر تشکر کنید، ولی هدیه را نپذیرید.

پیامدهای تعارض منافع در سازمانها

زیر سوال رفتن کارآمدی سازمانی، فساد، نابرابری و فقر، تشدید بی اعتمادی و نارضایتی عمومی شهروندان نسبت به نظام اداری و مدیریتی ازجمله پیامدهای منفی وجود تعارض منافع در کشور است که ضرورت حساس بودن سازمانها به تعارض منافع را دو چندان کرده است.

شاید بتوان گفت که تعارض منافع اصلی ترین ریشه فساد است. به همین دلیل برای پیشگیری و مبارزه با فساد باید تعارض منافع را کنترل و مدیریت کرد. لازم به یادآوری است که آشنایی با مصادیق تعارض منافع، مهمترین گام برای مدیریت بهینه آن است. اهمیت تعارض منافع هنگامی پررنگ تر می شود که در سازمانی اتفاق بیافتد که مستقیماً با جان و سلامتی مردم سروکار دارد.

تعریف مدیریت تعارض منافع:

مدیریت تعارض منافع به مجموعه ای از اصول، فرایندها، نظام حمایتی و پایش و ارزیابی اطلاق می شود که بایستی مورد اصلاح مستمر قرار گیرد. در واقع بی توجهی به مدیریت تعارض منافع و شناسایی گلوگاههای فساد و کنترل آن در مدیریت کلان سازمان باعث میشود تا تصمیمات و سیاستهای کلان تدوین شده برای اصلاح نظام سلامت نیز خود در معرض فساد و تعارض منافع قرار گیرد و عملاً سایر برنامه ها و عملکردهای نظام سلامت را تحت الشعاع خود قرار خواهد داد.

مدیریت تعارض منافع از جمله اقدامات پیشگیری کننده از وقوع فساد است و به مجموعه اقداماتی گفته میشود که تلاش دارد تا از انتخاب نفع شخصی به جای نفع عالی و عمومی جلوگیری کند {Ghafari, 2022 #20} با توجه به اینکه تعارض منافع موضوعی پیچیده و دارای ابعاد متنوع است لذا یافتن یک راهکار ساده برای آن امکان پذیر نمی باشد. ضرورت دارد که برای مدیریت موقعیت های تعارض منافع در امور مختلف کشور از جمله نظام سلامت، یک قانون جامع برای تمام نهادها و سازمانها با توجه ویژگی های خاص آن سازمان تصویب شود. [4]. به دلیل اهمیت وجایگاه ویژه ای که نظام های سلامت در ارتقای سلامت عموم جامعه ایفا می کنند، همواره نیازمند تدوین برنامه ها و راهبردهای مناسب برای موفقیت در این عرصه می باشند با این حال بخش سلامت همواره با مشکلات و مسائل پیچیده ای روبرو هست که برای حل آن انجام و تدوین قوانین شفاف و انجام اصلاحات مداوم در فرایندها و سیستم ضرورتی اجتناب ناپذیر است .

متأسفانه یکی از این مشکلات جدی که در همه نظامهای سلامت پتانسیل بروز آن وجود دارد موضوع تعارض منافع است که خود موجب ایجاد چالش های جدی و یکی از عوامل مهم افزایش فساد در بخش سلامت می شود [۵] اغلب سازمانها به طور فعال به دنبال رفع تضاد یا تعارض منافع در محیط کاری خود هستند تا مطمئن شوند که فعالیت کارکنان شان در راستای رسالت سازمان بوده و سازمان را در راه رسیدن به دورنمای خود کمک می کند تعارض منافع می تواند بر عملکرد کارکنان (شیوهی تصمیم گیری آنان)، تأثیر عمیقی بگذارد و به طور مستقیم یا غیرمستقیم سازمانها و موفقیت آنها را نیز تحت تأثیر قرار دهد.

برخی از تعارضات منافع بالقوه بوده و قابل رویت نیستند بنابراین، مهم است که کارکنان با ماهیت و فلسفه وجودی این تعارضات آشنا شوند تا خود را در موقعیت های مشکل ساز تعارض منافع درگیر نکنند. {علیرضا، #۱۴}

چالش های مدیریت تعارض منافع در سازمانهای دولتی

مقاومت سازمانی در برابر مدیریت تعارض منافع از جمله چالش هایی است که در جهت اجرای مدیریت تعارض منافع با آن رو به رو خواهیم بود. همچنین از چالشهای مهم دیگر می توانیم به نبود زیرساخت های مدیریت تعارض منافع شامل: رسانه، تشکل های مدنی، دولت الکترونیک، شفافیت، آگاهی، فرآیندهای ساده و شفاف اداری و مدیریت تعارضات ساختاری و ظرفیت های مورد نیاز برای مدیریت تعارض منافع اشاره کرد. جهت اجرای هر چه بهتر مدیریت تعارض منافع نیاز به فراهم کردن زیر ساخت های لازم و آماده کردن بستر اجرای مدیریت تعارض منافع وجود دارد.

فرایند مدیریت تعارض منافع



شکل: ساده ای از مدیریت تعارض در سازمانها(رفرنس)

همانطور که شکل نشان می دهد مدیریت تعارض منافع دارای شش گام به شرح زیر می باشد.

گام اول: تدوین سیاست برای مدیریت تعارض منافع در سازمان

- تعریف تعارض منافع در سازمان شما چیست؟ به محیط عملیاتی سازمان خود فکر کنید .
- شناسایی موقعیت های بالقوه که موجب تعارض منافع می شوند در سازمان شما کدامند؟
- تعیین این که چگونه و کجا ممکن است تعارض منافع بالقوه بوجود آید ؟ مدیران باید مثال های عملی در سازمانشان ارائه کنند که پیام آنها را به راحتی به کارکنان منتقل کند.
- تعیین خط مشی تعارض منافع سازمان ،تعیین اهداف سیاست تعارض منافع سازمان

- تدوین سیاست برای غلبه بر تعارض منافع (مثال: سیاست هدیه، خطمشی درخواست، خرید و غیره)

گام دوم : بررسی و درجه اهمیت تعارض منافع

گام سوم : اعمال محدودیت یا ممنوعیت برای مدیر یا کارمند

چگونه مدیران مدیریت تعارض منافع را در سازمان خود به شکل عملی انجام دهند؟

- هیچ راه واحدی بهترین نیست، بنابراین از ترکیبی از ابزارها برای مدیریت تعارض منافع استفاده کنید
- سیاست هدیه، سیاست تعارض منافع ، فرم های افشا (سالانه یا در زمان استخدام) (تکمیل دستی یا خودکار)
- بررسی فرد بی طرف در زمینه موضوع تعارض منافع و شفاف سازی آن زمانی که یک تعارض منافع بالقوه شناسایی می شود
- در نظر بگیرید که چه کنترل ها و فرآیندهایی را می توانید برای حذف یک تعارض منافع بالقوه اعمال کنید
- ردیابی هدایا و اقلام با ارزش می تواند به شناسایی مسائل یا نگرانی ها کمک کند
- بررسی قراردادها/معاملات تجاری انصراف، معافیت ها و معافیت ها

گام سوم :ارزیابی تعارض منافع

به فرآیند سازمان خود برای ارزیابی تعارض منافع بالقوه فکر کنید چه کسی بهتر است ارزیابی شود؟ متمرکز یا غیر متمرکز انجام گیرد؟ انفرادی بررسی شود یا کمیته ای مسئول تطابق و ارزیابی تعارض منافع باشد.

گام چهارم : اعلام تعارض منافع بالقوه

طبق فرایند اعلام تعارض منافع بالقوه در سازمان باید افراد به شفاف سازی و اعلام موقعیت تعارض منافع اقدام کنند.

- کاهش و کنترل را برای مدیریت تعارض منافع در نظر بگیرید که چه کنترل‌ها و فرآیندهایی را می‌توانید برای حذف یک تعارض منافع بالقوه اعمال کنید
- ردیابی هدایا و اقلام با ارزش می‌تواند به شناسایی مسائل یا نگرانی‌ها کمک کند
- بررسی قراردادها/معاملات تجاری انصراف، معافیت‌ها و نهایتاً برگزاری جلسات آموزشی برای مدیریت تعارض منافع

گام پنجم: درخواست تجدیدنظر

- اقداماتی که یک کارمند می‌تواند برای اعتراض به یک یافته یا تصمیم انجام دهد مراحل ثبت درخواست تجدیدنظر سطح دوم، در صورت وجود تعارض منافع

گام ششم: گزارش و پایش تعارض منافع

- گزارش تعارض منافع بالقوه سازمان به مدیران و سرپرستان بالا دستی
- انتخاب نهاد ناظر، کمیته اخلاق و شکایت، هیئت مدیره، کمیته حسابرسی و شکایت { R. Nathan

{Perumal, #22

عوامل ایجادکننده تعارض منافع در نظام سلامت

عوامل زیادی در ساختار و پیکره نظام سلامت وجود دارند که باعث ایجاد یا تقویت تعارض منافع در نظام سلامت می‌شوند که می‌توان به موارد زیر اشاره کرد.

ساختار نظام مالی موجود، عدم وجود شفافیت در نظام سلامت، وجود معضل دوشغله بودن در نظام سلامت، عدم وجود نظام یکپارچه اطلاعات در حوزه سلامت و که به تفصیل به توضیح هر کدام از موارد گفته شده می‌پردازیم.

ساختار نظام مالی موجود

اصلی ترین نظام پرداخت در حوزه سلامت ما روش پرداخت به ازای خدمت یا کارانه می باشد . طبق شواهد، این روش اقتصادی سبب افزایش هزینه های سلامت می شود و باعث ایجاد تقاضای القایی در بیمار می گردد چنانچه مدیریت صحیحی بر هزینه ها وجود نداشته باشد و نظام تعرفه گذاری مشخصی تبیین نشده باشد، ممکن است زمینه ایجاد چالش هایی در بستر نظام سلامت ایجاد شود .

عدم وجود شفافیت در نظام سلامت

یکی از اصلی ترین معضلات موجود در نظام سلامت کشور، عدم وجود شفافیت در اطلاعات، عملکردها و برنامه های موجود در این حوزه است . در واقع، سیاست های مبتنی بر عدم شفافیت زمینه ساز بروز و ظهور چالش ها و آسیب هایی مخرب بر نظام سلامت، از جمله تعارض منافع، می گردد. #۲} { یکی از مهمترین اقدامات وزارت بهداشت برای کنترل هزینه ها و مقابله با فسادهای احتمالی، ایجاد پرونده الکترونیک سلامت است . در این پرونده، تمامی اطلاعات مربوط به اقدامات تشخیصی، دارویی و درمانی هر فرد ثبت میشود و تحت کنترل خواهد بود . با این روش عملکرد متخصصان این حوزه را بررسی کرد و ائتلاف منابع و همچنین از ایجاد زمینه های سوء استفاده از افراد در نظام سلامت جلوگیری کرد .

وجود معضل دوشغله بودن در نظام سلامت

یکی از مهمترین معضلات موجود در نظام سلامت دوشغله بودن کارکنان در نظام سلامت است . زمانی که متخصصان این حوزه هم در بخش دولتی و هم در بخش خصوصی فعالیت می کنند، زمینه ایجاد چالش تعارض منافع در حوزه سلامت فراهم می شود . به بیان دیگر، متخصصان ، به عنوان کارگزار، در بخش دولتی با هزینه های کارفرما، که همان بیمارستانهای دولتی هستند، اهداف موجود در بخش خصوصی خود را دنبال می کنند که خود از مصادق عینی تعارض منافع در نظام سلامت است .

عدم وجود نظام یکپارچه اطلاعات در حوزه سلامت

یکی از اصلی ترین معضلات نظام سلامت وجود نداشتن نظام یکپارچه اطلاعات است. این عدم وجود یکپارچگی و انسجام آسیب های فراوانی را به دنبال دارد. یکی از اصلی ترین آسیب های ایجاد شده عدم کنترل مراکز ارائه کننده و دریافت کننده خدمت، از لحاظ هزینه ها و منابع است که می تواند سبب هدررفت منابع شود و همچنین زمینه سوءاستفاده در ارائه انواع خدمات را فراهم آورد. (تقاضای القایی) به این ترتیب، به بخش خصوصی (مردم) که پرداخت کننده اصلی نظام سلامت هستند هزینه های غیرضروری تحمیل میشود و این امر سبب اتلاف منابع داخلی در این حوزه خواهد شد تا منافع ذینفعان نظام سلامت تأمین گردد.

میتوان با طراحی سامانه های ملی، همه اطلاعات مربوط به سرمایه گذاران و ذینفعان موجود در نظام سلامت، گزارشی از عملکردها و برنامه ها، میزان واقعی درآمدها و هزینه های موجود در صندوقهای بیمه ای و سرمایه گذار ی های انجام شده در این حوزه را در اختیار کاربران قرار داد.

راهکارهای مدیریتی برای کنترل تعارض منافع در سازمانها

تعارض منافع، به خودی خود، برابر با فساد نیست اما تجربیات نشان داده که درگیری فردی یا گروهی میان منافع شخصی و منافع حرفه ای میتواند زمینه ساز بروز فساد و خروج از چارچوب های اخلاق حرفه ای شود مطمئناً التزام به قانون تمام واحدهای مدیریتی و قانون گذار در این حوزه یکی از اصلی ترین راهکارهای مقابله با تعارض منافع است؛ اما میتوان با کاربرست ساختارهایی منطبق بر انتفاع عمومی، اخلاق و آداب حرفه ای و مطابق با روش های نوین مدیریتی در جهت بهبود این چالش تلاش کرد. {سهیلا، #۲}

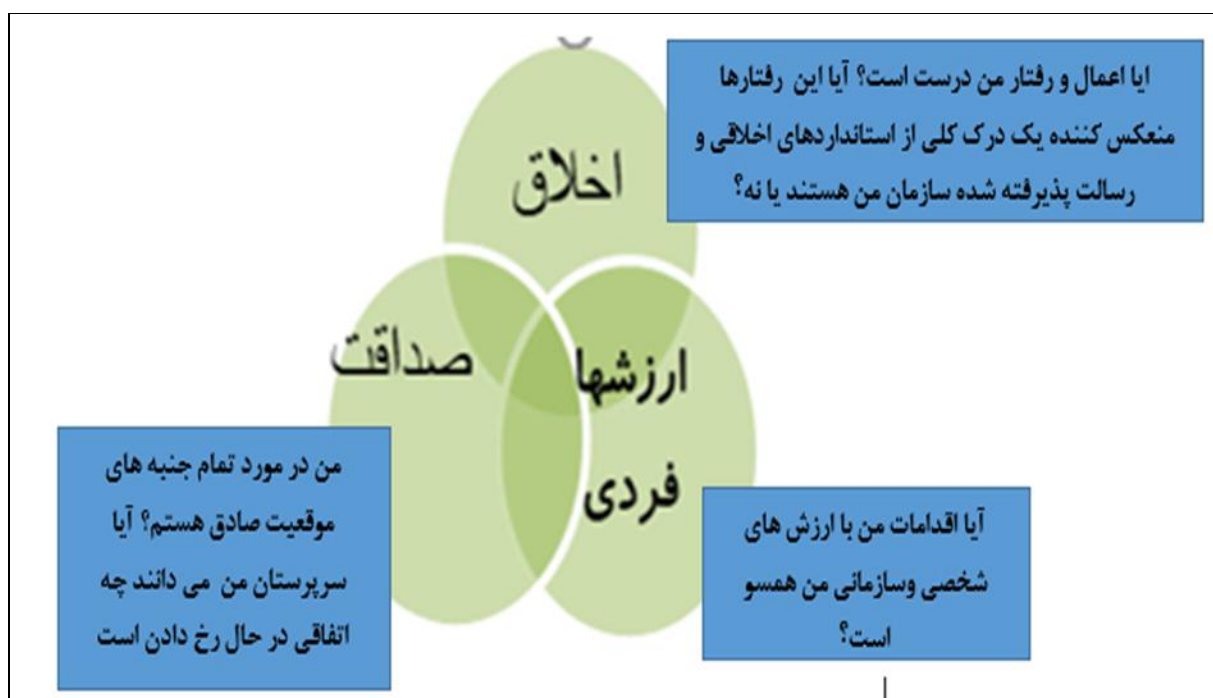
کاری که باید کارکنان به هنگام تردید به درگیری در تعارض منافع انجام دهند

به محض اینکه تردید به درگیری در تعارض منافع دارید در اسرع وقت تعارض منافع را افشا کنید. شفافیت جز کلیدی مدیریت تعارض منافع است. واحد مدیریت منابع انسانی با تدوین فرمهای خاصی می تواند کارکنان ومديران را در جهت شفاف سازی موقعیت و مصداق های تعارض منافع پیش آمده راهنمایی کند.

در صورت پیش آمدن هر گونه موقعیت تعارض منافع و در مواردی که خطر سوگیری وجود دارد - واقعی یا درک شده - کارکنان باید از تصمیم گیری خودسرانه اجتناب کرده و با سرپرست خود مشورت نمایند .

سوالات خودارزیابی تعارض منافع

اگر فکر می کنید درگیر تعارض منافع هستید؟ این سوالات را در نظر بگیرید (خودارزیابی تعارض منافع)



در نهایت اگر مشکوک به درگیری در موقعیت تعارض منافع هستید، آن را به سرپرست خود گزارش کنید

شکل ۴: خودارزیابی کارکنان در موقعیت تعارض منافع (ارتباط تعارض منافع با اخلاق، ارزش ها و صداقت)، Fall

{2014 #23}

در اصول اخلاقی سازمانها تعاریف واضح و روشنی از تعارض منافع باید داشته باشیم تا به مدیران و

کارکنان در خصوص حل مشکل تعارض منافع و مدیریت آن کمک کند {نیا، ۲۰۲۲ #۱۵}



شکل ۳: فرایند مدیریت تعارض منافع (رفرنس {R. Nathan Perumal, #22})

فرایندی را برای مدیریت تعارض منافع در سازمان تان مشخص کنید و فلوچارت مدیریت تعارض منافع را آن گونه که در سازمان شما رخ می دهد ترسیم نمایید و تفاوت های فرایند سازمان تان را با سازمان های دیگر در آن منعکس نمایید . همچنین تصمیم بگیرید که فرایند مدیریت تعارض منافع دستی یا اتوماسیون باشد. اهداف و

سیاست شفاف مدیریت تعارض منافع سازمان شما باعث تصمیم گیری سریع و مدیریت موثر و کارآمد تعارض منافع خواهد شد .

استراتژی ها و راهکارهایی برای جلوگیری از بروز تعارض منافع در سازمانها
برای مدیریت هر یک از موقعیت های ذکر شده روش ها و شیوه هایی مشخص شده است تا بتوان تا حد ممکن آنها را کنترل نمود و یا از رخ دادنشان جلوگیری کرد. در کنار این موارد خاص راهبردهایی نیز برای مدیریت موقعیت های تعارض منافع به صورت کلی و عام مطرح هستند که در اینجا اشاره کوتاهی به آنها می کنیم:

استراتژی اول برای غلبه بر تعارض منافع در سازمانها : ایجاد شفافیت در سازمان
این راهکار گرچه برای کشف موارد فساد ضرورت دارد اما می توان کاربرد اصلی آن را در پیشگیری از فساد معرفی کرد افشای تعارض منافع یکی از راه های مهم و کم هزینه برای مدیریت و کنترل آن است. افراد در زمان هایی خاص مانند شروع تصدی یک مسئولیت، بستن قراردادها یا تغییر جایگاه باید تعارض منافع بالقوه موقعیت خود را افشا کنند.

کشورهای مختلفی از راهکار شفافیت به منظور مدیریت تعارض منافع در حوزه سلامت استفاده می کنند .به عنوان نمونه انجمن پزشکی آمریکا، کالج پزشکان آمریکا، شورای اعتباربخشی آموزش و پرورش و دفتر بازرسی عمومی وزارت بهداشت آن کشور حتی مواردی از قبیل هدیه از جمله خورد و خوراک، پرداخت پول برای حضور در سخنرانی ها و کنفرانس ها، آموزش مداوم برای پزشکان بدون پرداخت هزینه، پرداخت برای سفر به جلسات و بورس های تحصیلی، خدمات دارویی، کمک های مالی برای پروژه های پژوهش و دستمزد برای مشاوره را نیز از موارد تعارض منافع برشمرده و افشای آنها را لازم می دانند.

راهکارهای مختلفی برای حل مسئله تعارض منافع پیشنهاد شده اند که می توانند در موقعیت های مختلف مفید باشند. مثلا وقتی تعارض منافع بالقوه مطرح است و شاید این ظن وجود داشته باشد که منافع مختلف در تضاد با

یکدیگر قرار گرفته‌اند، شفاف‌سازی و افشای وجود تعارض منافع کمک بسیاری خواهد کرد. در این شرایط، شفاف‌سازی رسمی و مستند و پاسخگویی مسئولان امر، به درک بهتر سایرین از شرایط کمک می‌کند.

افشای موقعیت‌های تعارض منافع یک اصل غیرقابل اجتناب در مدیریت تعارض منافع است. در هر صورتی افرادی که درگیر موقعیت تعارض منافع شده‌اند، باید این موقعیت را برای مقام (های) مسئول افشا کنند. اعلام و افشای منافع مالی مسئولان هم بایستی مورد توجه قرار گیرد. در این زمینه در برخی مشاغل باید دارایی‌های شخصی و خانوادگی مدیران را در زمان تصدی یک مسئولیت اعلام نمایند.

استراتژی یا راهکار دوم برای غلبه بر تعارض منافع : ایجاد سیستم‌های بررسی و تأیید رسمی تعارض منافع در سازمان

اغلب مردم در شرایطی قرار ندارند که بتوانند تاثیر منافع ثانویه بر تصمیم پزشک را ارزیابی کنند بنابراین شفاف سازی به تنهایی کفایت نمی‌کند و قانون مند کردن اقدامات پزشکان و محدود کردن اختیارات آنان در راستای کنترل گروهی از تعارضات منافع باید انجام شود. سیاست‌هایی برای ایجاد سیستم‌های بررسی رسمی موارد تعارض منافع مانند آنچه در تحقیقات پزشکی اتفاق می‌افتد ارائه شده‌اند. به عنوان نمونه کمیته‌های اخلاق در پژوهش علاوه بر کارهای متعدد دیگر وظیفه دارند تعیین نمایند طراحی کارآزمایی بالینی و مراقبت از بیمارانی که وارد مطالعه می‌شوند تحت تاثیر شرایط تعارض منافع قرار می‌گیرد یا خیر.

استراتژی یا راهکار سوم برای غلبه بر تعارض منافع : ایجاد ممنوعیت و محدودیت

در این شیوه، تعارض منافع از طریق ایجاد برخی محدودیت‌ها مدیریت می‌شود. یکی از راه‌های کنترل تعارض منافع ایجاد محدودیت‌ها و ممنوعیت‌های قانونی برای برخی موارد مانند داشتن شغل دوم، دریافت هدایا، سهامداری یا مالکیت شرکت‌های خصوصی توسط خود مسئول یا اعضای خانواده‌اش است

ممنوعیت قرار گرفتن در موقعیت تعارض منافع تنها برای شرایطی است که به هیچ نحو دیگر نتوان موقعیت تعارض منافع را مدیریت کرد و مهم‌تر آنکه به افراد دیگر آسیب وارد نکند. در بعضی موارد تعارض منافع ممکن

است اثرات سوء و سر یع بر اعتماد عمومی داشته باشد که در این شرایط پیشگیری و کنترل آن ها ضروری است. این موارد به حدی روشن و واضح هستند که می توان برای آنها به طور عمومی ممنوعیت در نظر گرفت. به عنوان مثال در خط مشی انجمن پزشکی کانادا دریافت حق الزحمه بیش از حد متعارف نسبت به کار اضافه و هزینه های تحقیق از طرف پژوهش گران ممنوع است.

محدودیت رأی دادن در مسائلی که با منافع شخصی تعارض دارد:

این استراتژی یا راهکار زمانی استفاده می شود که یک فرد در شغل خویش به طور کلی تعارض منافع ندارد ولی درباره یک مسئله و مورد خاص درگیر تعارض منافع می شود. در این موارد قبل از تصمیم گیری درباره مسائل، تعارض منافع خود را نسبت به موضوع اعلام و شفاف کنند. در صورتی که پس از تصمیم گیری مشخص شود تصمیم گیرندگان تعارض منافع داشته اند مورد مجازات قرار میگیرند. پس از اعلام تعارض منافع مسئول در یک موضوع خاص، وی به طور کلی از شغل اخراج نمیشود بلکه تنها محدودیت هایی مانند سلب حق رأی دادن در آن موضوع خاص گذاشته می شود. برای مثال در آمریکا کدهای اخلاقی، مقامات و کارمندان دولت را از اقداماتی نظیر رأی دادن، صحبت کردن یا هرگونه اقدامی که نفعی مستقیم و غیرمستقیم برای خودش یا هریک از اعضای خانواده اش دارد منع کرده است.

۲ : محدودیتهای مشاغل همزمان:

مدیریت و سهامداری یک شرکت خصوصی انحصاری و هم راستا با فعالیت یک مسئول در سطوح عالی مدیریتی نظام سلامت می تواند تعارض منافع شدیدی ایجاد کند، بنابراین باید برای این افراد محدودیت دستیابی به مشاغل عالی دولتی باید در نظر گرفته شود. با این حال واضح است که مدیر، پزشک یا استاد دانشگاهی که تاکنون در موقعیت تعارض منافع بوده و از مزایای آن بهره برده است در برابر تصویب قوانین یا آیین نامه های محدودکننده مقاومت خواهد کرد؛ بنابراین تصویب چنین قوانین و اصولی نیازمند اختیار و شجاعت سیاسی است.

استراتژی یا راهکار ششم برای غلبه بر تعارض منافع : ایجاد محدودیت درآمدها و هدایا :

کشورهای مختلف برای دوشغلگی محدودیت های متفاوت و گسترده ای وضع کرده اند. این محدودیت ها از منع کامل، تا منع موقت، محدودیت در درآمد از طریق بخش خصوصی یا اخذ مالیات، محدودیت ساعات خدمت در بخش خصوصی و انواع دیگر سیاست ها را در بر می گیرد.

استراتژی یا راهکار هفتم برای غلبه بر تعارض منافع : محدودیتهای پسا شغلی و مسئله درب گردان : سازمان OECD با توجه به تجربه کشورهای مختلف، چارچوب جامعی از اصول لازم برای مدیریت مسائل ناشی از درب گردان در سازمان ها ارائه داده است؛ با این حال هر کشور برای مواجهه با مسائل ویژه و خاص اشتغال پسادولتی خود و پیش بینی مسائل در حال ظهور نیاز دارد تا سیستم اشتغال پسادولتی بومی خود را توسعه دهد.

استراتژی یا راهکار نهم برای غلبه بر تعارض منافع : تغییر و اصلاح اصول و قوانین:

این راهکار را میتوان اساسی ترین و مهمترین روش در مدیریت تعارض عنوان کرد زیرا در موارد مختلف ممکن است ساختارها به گونه ای سامان یافته باشند که موجب تعارض منافع ذاتی شوند و به منظور مدیریت تعارض منافع نیاز باشد که ساختار ایجاد شده بازنگری و مهندسی مجدد شود. ایجاد چارچوب های کنترلی از طریق ایجاد بخشنامه در وزارت بهداشت یکی دیگر از راههای مقابله با تعارض منافع در نظام سلامت ایجاد مکانیزمهای کنترلی در درون وزارت بهداشت از طریق ایجاد بخشنامه هایی با هدف مقابله با سوءاستفاده ذینفعان در این حوزه است.

استراتژی یا راهکار دهم برای غلبه بر تعارض منافع : تغییر شاخص های عملیاتی و عملکردی
باید شاخص های عملیاتی و عملکردی تعارض منافع تدوین شده و به شکل دوره ای به سازمانهای بالا دستی
گزارش شوند و در صورت لزوم تغییراتی در آنها ایجاد شود تا وضعیت سازمان را از نظر شاخص های سلامت
اداری درست منعکس کند. تدوین و ارزیابی دوره ای هر دو شاخص اهمیت دارد .

شاخص های عملیاتیتعارض منافع: به فعالیت های انجام شده در سازمان توجه دارد

شاخص های عملکردی تعارض منافع: به نتیجه فعالیت های انجام گرفته در سازمان توجه می کند

استراتژی یا راهکار یازدهم برای غلبه بر تعارض منافع : فرهنگ سازی سازمانی در خصوص افشا و مدیریت
تعارض منافع

هنگامی که یک فرهنگ سازمانی ، موقعیت تعارض منافع را به مثابه زنگ خطر بداند و عدم افشای آن را نشانه ای
از عدم صداقت در نظر بگیرد و به آن به دید ضد ارزش بنگرد، مقررات تعارض منافع در دستگاه ها موثر خواهد بود
.ایجاد یک فرهنگ سازمانی قوی به عنوان یک عامل کلیدی در این خصوص کمک موثری بر پیشگیری از قرار
گرفتن در موقعیتهای تعارض منافع در سازمان خواهد کرد .

حوزه های تعارض منافع در نظام سلامت

همانطور که گفته شد تعارض منافع در نظام سلامت در کلیه واحد و بخشهای آن امکان بروز و وقوع دارد . بنابراین
بررسی همه ی بخشها و سطوح نظام سلامت از نظر علل بروز تعارض منافع جهت مدیریت صحیح آن از الزامات
اصلی هر نظام سلامتی محسوب می شود.

۱. تعارض منافع در ارائه خدمات بهداشتی درمانی

۲. تعارض منافع در آموزش

۳. تعارض منافع در پژوهش

۴. تعارض منافع در تدوین راهنماهای بالینی

۵. تعارض منافع در مناصب حاکمیتی و مدیریتی

اهمیت اخلاقی موضوع تعارض منافع

با توجه به وسعت موضوع تعارض منافع و داشتن ابعاد زیاد، جلوگیری از تمام عوارض منفی آن امکان پذیر نیست ولی "نوع دوستی"، "شرافت و درستکاری" و "ارتباط مبتنی بر اعتماد بیمار" عوامل ایده آل تنظیم روابط هستند. این موارد ملاک های اخلاقی هستند که میتوان هر اقدامی را با آنها سنجید.

قبل از هرگونه اقدامی تعریف درست موارد اخلاقی برای سازمان ها و داشتن درک درستی از آنها توسط کارکنان کمک شایانی به پیشگیری از تعارض منافع در سازمان خواهد کرد. {نیا، ۲۰۲۲ #۱۵}

براساس اصول نوع دوستی و شرافت که دو اصل اخلاقی کلیدی می باشند ضروری است که جامعه پزشکی به هیچ وجه منفعت ثانوی را از هر نوع که باشد بر منفعت اولیه (حسب مورد در آموزش، پژوهش و خدمات) ترجیح ندهد. طبعاً هرگونه عدم پیروی و تبعیت از این اصول اولیه برخلاف مبانی تعهد حرفه ای و از نظر اخلاقی غیرقابل قبول است [۷]

در وضعیت کنونی بسیاری راهکار مهار تعارض منافع را در ابزارهای علمی می بینند در صورتی که علم پاسخگوی تمام مسایل روز نیست و فرد به اخلاقیات و انسان گرایی هم نیاز دارد. {نیا، ۲۰۲۲ #۱۵}

مقررات مربوط به تعارض منافع در ایران

در سالهای مختلف در کشور ما هم مانند بقیه کشورها مقررات و قواعدی برای پیشگیری از وقوع تعارض منافع شکل گرفته است.

✓ ۱۳۳۵ انتشار پیش نویس لایحه مدیریت تعارض منافع توسط مرکز بررسی های استراتژیک ریاست

جمهوری

✓ ۱۳۳۶ شروع تدوین پیش نویس لایحه مدیریت تعارض منافع در مرکز بررسی های استراتژیک ریاست

جمهوری

✓ ۱۳۳۷ تصویب لایحه مدیریت تعارض منافع در دولت و تقدیم به مجلس برای تشریفات قانونی

✓ ۱۳۳۱ اعلام وصول دوباره طرح مدیریت تعارض منافع در مجلس یازدهم

✓ ۱۳۳۳ تکلیف سند پیشگیری و مقابله با فساد دولت به معاونت حقوقی ریاست جمهوری برای بهبود و

✓ ارتقای طرح مدیریت تعارض منافع

✓ ۱۴۱۱ اعلام وصول دوباره طرح مدیریت تعارض منافع در مجلس یازدهم

تعریف مدیریت تعارض منافع:

مدیریت تعارض منافع شامل مجموعه ای از قواعد، فرایندها، پشتیبانی ها، رصد و ارزیابی است که باید به صورت مداوم مورد بازنگری قرار گیرد.

نکاتی مهم و کلیدی در مورد تعارض منافع:

تعارض منافع فساد نیست، بلکه تنها ریسک شکل گیری فساد را افزایش می دهد؛

✓ قرار گرفتن در موقعیت تعارض منافع جرم نیست، بلکه در صورت وجود مقررات مشخص عدم افشای آن تخلف محسوب می شود.

✓ تعارض منافع سوءاستفاده از جایگاه اداری نیست، بلکه امکان سوء استفاده را فراهم می کند.

✓ تعارض منافع تا زمانی که تبدیل به جرم یا فسادنشود، خیانت محسوب نمی شود.

✓ موقعیت تعارض منافع ممکن است به شکل تعمدی یا غیر تعمدی ایجاد شود.

✓ نظارت درونی مکمل مدیریت تعارض منافع است .

سخن پایانی

تعارض منافع موضوعی بسیار مهم، پیچیده و نیازمند توجه همه جانبه و جدی است. قبل از هر چیز باید توجه داشت که واقع شدن در موقعیت تعارض منافع فی نفسه غیراخلاقی نیست؛ بلکه آنچه نیازمند آموزش، ترویج و تعیین ضوابط و کدهای عملی است، مدیریت موقعیت تعارض منافع به صورتی است که علاوه بر حفظ اعتماد جامعه به نظام سلامت، حافظ سلامت مردم باشد. بنابراین قدم اول در برخورد با موضوع تعارض منافع پذیرش احتمال وقوع آن است.

از طرف دیگر ضروری است موقعیت های تعارض منافع به تمام کارکنان مشاغل سلامت بخصوص افرادی که احتمال بیشتری برای درگیر شدن در آن دارند، آموزش داده شود. مدیران ارشد وزارت بهداشت و سازمان غذا و دارو، رؤسای بیمارستان ها، تصمیم گیران خریدهای دارو و تجهیزات و پزشکان و داروسازان شاغل در بخش خصوصی شاید بیشترین اولویت را برای این آموزش ها داشته باشند.

بدون آموزش مناسب در رده های مختلف نمی توان انتظار داشت افراد موقعیت تعارض منافع را به درستی درک کنند و برای برخورد با آن از روش های مناسب استفاده کنند. قدم دوم بعد از آموزش و ایجاد محیط حساس نسبت به موضوع تعارض منافع، تعیین ضوابط و کدهای لازم برای برخورد عملی با این موقعیت است.

افراد در تمام مراحل زندگی با مسئله تعارض منافع و انتخاب یک گزینه به جای گزینه دیگر روبه رو می شوند و همه ما ممکن است به دلایل مختلف در چنین شرایطی قرار بگیریم. باید بیشتر راجع به این نکته مهم فکر کنیم که اگر در چنین شرایطی قرار بگیریم، اجازه می دهیم مسائل شخصی بر تصمیمات و اقدامات حرفه ای ما اثر بگذارد یا خیر.

تمرین و مشارکت در بحث و کارگروهی (طراحی یک سناریوی تعارض منافع در ارتباط شغل خود)



همکار گرامی!

از اینکه وقت گذاشتید و مطالب این محتوای آموزشی تهیه شده در خصوص تعارض منافع را مطالعه کردید
سپاسگزاریم.

از شما می‌خواهیم تا موقعیت‌های مشابهی را که ممکن است برای شما پیش آمده باشد، در ذهن خود مرور کنید
و ببینید در این موقعیت‌ها چه تصمیمی گرفته‌اید و چه اقدامی انجام داده‌اید؟

آیا پیش آمده که به خاطر یک منفعت شخصی، مصالح سازمان یا شرکت خود را کنار بگذارید و تصمیم متفاوتی
اتخاذ کنید یا به نحو دیگری عمل کنید

آیا مثال و نمونه‌ای در ذهن دارید که خودتان در موقعیت تعارض منافع قرار گرفته باشید؟ در آن شرایط چه
کرده‌اید؟

اگر خودتان چنین موردی در ذهن ندارید یا تجربه‌اش را نداشته‌اید (یا به علت ملاحظات، صلاح نیست آن را بیان کنید)، بر اساس آنچه در درس گفته شده می‌توانید یک سناریوی تعارض منافع طراحی کنید؟ (فرض کنید می‌خواهید مثالی به مثال‌های داخل درس اضافه کنید).

مقالات و منابع تکمیلی جهت مطالعه بیشتر

۱. Piryani, R.M. and S. Piryani, *Conflict Management in Healthcare*. J Nepal Health Res Counc, 2019. 16(41): p. 481-482.
۲. علیرضا، م.ف.، et al, , ارزیاب یحقوقی تعارض منافع در حقوق نظام سلامت ایران.
۳. England, N., *Managing Conflicts of Interest in the NHS, Guidance for staff and organisations*, n.h. service, Editor. 2017: England.
۴. سهیلا، ر.، تعارض منافع، آفتی جدی در نظام سلامت.
۵. ماریلین، ب.ل. and ج. فیلدر، تعارض منافع در آموزش، پژوهش و اقدامات پزشکی. ۱۴۰۰، تهران: مرکز ملی تحقیقات بیمه سلامت. ۳۸۱.
۶. بوذرجمهری، ح.م.م. پیام، and د. چیاویی، مصادیق تعارض منافع در حوزه سلامت. ۱۴۰۰: معاونت رصد و مطالعات مدیریت.
۷. جعفریان، et al, , تعارض منافع در نظام سلامت، کلیات و چارچوب مدیریت آن. نشریه فرهنگ و ارتقاء سلامت، ۲۰۲۱. ۱۵(۱): p. 30-36.

Knowing is not enough; we must apply.

Willing is not enough; we must do."

—Goethe

گوته:

"دانستن کافی نیست، ما باید بکار بگیریم. اراده کافی نیست. ما باید انجام دهیم."