

Model of Professional Ethics of Managers with a Focus on Religious Resources in the Social Security Organization of Iran

ARTICLE INFO

Article Type
Research Article

Authors

Saeedeh Jafari Rad ¹
Masoud Ghorban Hosseini ^{2*}
Zein-al-abedin Amini³
Majid Rostami Bashmani ⁴

How to cite this article

Saeedeh Jafari Rad, Masoud Ghorban Hosseini, Zein-al-abedin Amini, Majid Rostami Bashmani, Model of Professional Ethics of Managers with a Focus on Religious Resources in the Social Security Organization of Iran, *Journal of Quran and Medicine*. 2021;5:138-149.

1. PhD Student, Department of Management, Science and Research Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran.
2. Associate Professor, Department of Management, Saveh Branch, Islamic Azad University, Saveh, Iran (Corresponding Author).
3. Assistant Professor, Department of Management, Saveh Branch, Islamic Azad University, Saveh, Iran.
4. Assistant Professor, Department of Management, Naragh Branch, Islamic Azad University, Naragh, Iran.

* Correspondence:

Address:

Phone:

Email: mqorban@gmail.com

Article History

Received: 2020/12/25

Accepted: 2021/02/11

ePublished: 2021/03/15

ABSTRACT

Purpose: The purpose of this study was to investigate the model of professional ethics of managers with a focus on religious resources in the Social Security Organization of Iran.

Materials and Methods: In the first stage, by collecting ethical propositions effective in improving management by the method of grounded theory and in the second stage, by extracting these propositions from first-hand religious and non-religious sources, we try to adapt these cases to the gaps in the management system. It is something new and unprecedented.

Findings: The present study has extracted the model of professional ethics of managers by analyzing the content of religious sources and interviewing experts of the Social Security Organization. This model includes a total of 20 virtues and 22 individual and organizational moral vices.

Conclusion: One of the concerns of efficient managers is to create a suitable environment for human factors so that they can address their professional issues and observe the ethical principles governing it. The Social Security Administration needs this more because of the intense interaction.

Keywords: Social Security Organization, Professional Ethics of Managers, Professional Ethics Model, Ethical Virtues, Ethical Vices.

الگوی اخلاق حرفه ای مدیران با محوریت منابع دینی در سازمان تأمین اجتماعی ایران

سعیده جعفری راد^۱

دانشجوی دکتری، گروه مدیریت، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

مسعود قربانحسینی^{۲*}

دانشیار، گروه مدیریت، واحد ساوه، دانشگاه آزاد اسلامی، ساوه، ایران (نویسنده مسئول).

زین العابدین امینی^۳

استادیار، گروه مدیریت، واحد ساوه، دانشگاه آزاد اسلامی، ساوه، ایران.

مجید رستمی بشمنی^۴

استادیار، گروه مدیریت، واحد نراق، دانشگاه آزاد اسلامی، نراق، ایران.

چکیده

هدف: هدف از این پژوهش بررسی الگوی اخلاق حرفه ای مدیران با محوریت منابع دینی در سازمان تأمین اجتماعی ایران بود.

مواد و روش ها: در مرحله اول با گردآوری گزاره های اخلاقی موثر در بهبود مدیریت به روش گرنند تئوری و در مرحله دوم با استخراج این گزاره ها از منابع دست اول دینی و غیر دینی، سعی در تطبیق این موارد با خلاهای موجود در سیستم مدیریتی شده که امری بدیع و بی سابقه است.

یافته ها: پژوهش حاضر با استفاده از تحلیل مضمون منابع دینی و مصاحبه با خبرگان سازمان تأمین اجتماعی، مدل اخلاق حرفه ای مدیران را استخراج نموده است. این مدل در مجموع شامل ۲۰ فضیلت و ۲۲ ردیلت اخلاقی فردی و سازمانی میباشد.

نتیجه گیری: یکی از دغدغه های مدیران کارآمد، ایجاد بستر مناسب برای عوامل انسانی است تا بتوانند به مسائل حرفه خود پرداخته و اصول اخلاقی حاکم بر آن را رعایت نمایند. سازمان تأمین اجتماعی با توجه به تعامل شدید، به این مسئله نیاز بیشتری دارد.

واژگان کلیدی: سازمان تأمین اجتماعی، اخلاق حرفه ای مدیران، الگوی اخلاق حرفه ای، فضائل اخلاقی، ردائل اخلاقی.

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۱۰/۰۵

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۱۱/۲۳

*نویسنده مسئول: mqorban@gmail.com

مقدمه

امروزه تصمیم گیری های مدیریتی محتاج دانش مدیریت است و حل مسائل رفتاری نیازمند علوم رفتاری است. مشکلات اخلاقی نیز مستلزم علم اخلاق است. تحقیق حاضر نیز با همین نگاه تلاش نموده با طراحی الگویی در خصوص ارزش ها و باورهای اخلاق حرفه ای در سازمان ها حتی الامکان راهکارهایی علمی و عملیاتی برای کاهش بداخلاقی ها ارائه نماید. اسلام، بازدارندگی بسیاری را با خود به همراه دارد اما موضوع مهم این است که قانون خود را در مرحله عمل نشان می دهد لذا اگر به آن عمل نشود باعث کندروی خواهد شد.

مدیران به جهت حساسیت جایگاه خطیر مدیریت و نیز حفظ دین و ایمان خود بیش از افراد عادی نیازمند آشنائی با فضائل و ردائل اخلاقی هستند؛ ضمن این که حسن اداری سازمان بدون برخورداری از اخلاق پسندیده میسر نخواهد بود. از این رو همان طور که فزونی بصیرت و قدرت عقلانی و فکری برای مدیران ضروری است، باید به این مورد اذعان داشت که مدیران خوب را با رابطه مداری بدست خواهیم آورد؛ بلکه با شناخت، تلاش در جهت شایسته گزینی قابل دسترس است. (۱)

اخلاق چنان ممزوج با احوالات انسانی است که جدا کردن انسان از آن ممکن نیست. به همین جهت است که برخی مانند مرحوم نراقی و علامه طباطبایی به جای تعبیر «حال النفس» از تعبیر «ملکه النفس» استفاده کرده اند. چنین به نظر می رسد که ملکه، کیفیتی نفسانی است که به راحتی زائل نمی شود؛ ولی در مقابل حال، کیفیتی است که نسبت به ملکه سریع تر زائل می شود و ظاهراً ممزوج بودن هیئت و حالت با ملکه بودن سازگاری بیشتری دارد. (۲)

در هر صورت، آن چه محرز است وجود معضلی به نام هنجارهای اخلاقی است که سازمان ها و نهادهای اجتماعی هر یک از جوامع از جمله کشور ما، به نسبت بی توجهی به جنبه های معنوی زندگی فردی و اجتماعی افراد و تأکید صرف بر ابعاد مادی حیات انسان ها، با آن دست به گریبان هستند. (۳)

از این رو آراسته بودن به اخلاق مدیریت، سبب خرسندی از نظام و حاکمیت دینی می شود. همان گونه که برخوردهای ناشایست او، نارضایتی از دین و نظام، به ویژه نظام اسلامی را فراهم می آورد. (۴)

سوالی که در راستای این موضوع مهم مطرح می گردد این است که الگوی اخلاق حرفه ای مدیران به چه گونه می تواند باشد؟ این پژوهش بر آن است تا با بررسی آیات و روایات اخلاقی، ابعاد و مولفه های مورد اشاره در منابع دینی را استخراج نماید و بر مبنای آن مدلی برای اخلاق حرفه ای مدیران پیشنهاد دهد.

مبانی نظری

سازمان ها، علی رغم نقش بی بدیلی که در رشد و پیشرفت جوامع برعهده دارند در شرایط فعلی با توجه به عدم رعایت کامل معیارهای اخلاقی، دچار مشکلات عدیده ای شده اند که عدم مسئولیت پذیری، رابطه مداری، اختلاس، بی عدالتی، بی توجهی به حقوق دیگران فقط بخشی از آن محسوب می گردد. اسلام در مرحله

رسیدن فرد مسئول و مدیر به تعادل درونی، نفسانی و دست‌یازی او به ارزش‌های مثبت اخلاقی، مدیریت را بالنده و بارور می‌سازد؛ در نتیجه، عنصر پاسخ‌گویی، امری نهادینه، بالفعل و عینی می‌گردد.

بی‌شک دنیای امروز، دنیای انسانهاست و متولیان سازمان‌های مختلف انسان‌ها هستند. سازمان‌ها بدون وجود انسان، نه تنها مفهومی نخواهند داشت بلکه اداره‌ی آن‌ها نیز میسر نخواهد بود (۱۰).

ممارین در پژوهشی، در رابطه با اخلاق حرفه‌ای پرستاران که موجب ترفیع شایستگی درمانگاه می‌شود بحث نموده است. در این مقاله شرح شایستگی را نوع رفتار یا رفتارهایی می‌داند که برای بهتر شدن هدایت پرستاران در محیط کار و سیستم زایمان سر می‌زند و به عنوان استانداردهای کار تعیین می‌گردد و در دانش پرستاری و تخصص حرفه‌ای، تعهد و پایبندی می‌آورد که فرمول‌هایی جهت توصیف آن توسط برنامه‌ریزی‌ها تعیین می‌گردد که انجام آن و این نوع مسئولیت‌پذیری، قدرت می‌آورد. اخلاق حرفه‌ای وقتی با تخصص همراه می‌شود در دانش و مهارت تأثیرگذار می‌گردد (۱۱). کرگر و همکاران، در مطالعه‌ی دیگری، پیشنهاد دادند که اخلاق حرفه‌ای در روش قاعده‌پردازی، هویت حرفه‌ای است. روش هویت حرفه‌ای، یک مرحله‌ی پرحرکت و فعال است که از تحصیلات پرستاری شروع شده و تا سرتاسر شغل و حرفه ادامه دارد. در دهه‌ی اخیر به وسعت این مسأله اهمیت داده شده است بصورتی که با استانداردها، ضوابط، اصول و فرمان دادن به این هویت حرفه‌ای استانداردهایی را تعیین نموده‌اند. شخصیت یا فیزیکیال توسعه و پیشرفت و بکار گرفتن درست پاک، صداقت، دلسوزی و ترحم یا شهامت و دلیری غالباً این برنامه‌های درسی را پوشش می‌دهد.

در این مقاله این مورد به اثبات می‌رسد که در حرفه، پاک‌ی اخلاقی و هویت، هر دو تأمین‌کننده و توسعه‌دهنده‌ی شخصیت و هویت حرفه‌ای، بصورت مادام‌العمر است. در دهه‌های گذشته آموزش پرستاران برای حرفه‌شان، به حفظ کردن درجه‌ی برتری فردی و بکار بردن گفتگو بود. واضح است که این تهدیدی برای هویت حرفه‌ی پرستاری بوده و بایستی تغییر یابد، و این تغییر باعث ثمربخش بودن و نتیجه‌بخشی آن در خدمات پزشکی و بهبود چشم‌گیر آن خواهد بود.

توکات و سامسون، معتقدند حرفه‌ای‌ها دارای ضوابط دقیق و روشن جهت ترفیع دادن و تبلیغ حرفه هستند تا بتوانند به بالاترین درجه‌ی بالای استاندارد‌ها دست یابند.

علی‌نقی امیری، محمد همتی، مهدی مبینی، در مطالعه‌ی دیگری به نام «اخلاق حرفه‌ای؛ ضرورتی برای سازمان‌ها»، به اهمیت اخلاق حرفه‌ای در توسعه سازمان و اهمیت آن در تعیین اثربخشی و هدایت منابع به میزان آموزش اخلاق حرفه‌ای در سازمان اشاره شده است.

خیاط مقدم و طباطبایی نسب در پژوهشی دیگر، مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای مدیران، ابعاد شاخص مؤلفه‌های معنوی مانند توکل به خدا، پاکدامنی، پایبندی به فرایض دینی، فردی، درون شخصی، صداقت، شجاعت، تعقل، تدبیر، دوری از عجب و خودپسندی، تعهد و وجدان کاری، مدیریت زمان، صبر و شکیبایی، سعه‌صدر، قاطعیت، نظم

تئوری قدرت بازدارندگی بسیار خوبی را به همراه دارد اما موضوع مهم، صحیح یا اشتباه عمل کردن به مبادی تئوری آن می‌باشد که باعث کندروی شده است و به نوعی همه‌ی سازمان‌ها درگیر یک نوع از ناهنجاری‌های اخلاقی شده‌اند که برای سرو سامان دادن به آن‌ها، بدون پشتوانه‌ی اخلاق و ایمان، تغییر چشم‌گیری نخواهیم یافت. (۵)

فزونی تقید به اخلاق و ارزش‌های انسانی نیز ضروری است و مدیران باید بیش از دیگران، اخلاق را رعایت کنند. مدیریت چیزی نیست جز شناخت راه‌های موفقیت سازمان و برنامه‌ریزی جهت ارتقای این راه‌ها، پس می‌توان اذعان داشت پیشرفت علم و دانش و توسعه‌ی سازمان‌ها و ادارات بدون پیشرفت اخلاقی به ثمر نخواهد نشست و بدون این پیشرفت بروز ناهنجاری‌های اخلاقی به ویژه در محیط‌های کاری بیشتر خواهد شد.

با توجه به نکات بیان شده حاکمیت اخلاق حرفه‌ای در سازمان قادر است به میزان بسیار چشمگیری سازمان را در جهت کاهش تنش‌ها و موفقیت در تحقق اهدافش یاری نماید و نیز امروزه داشتن اخلاق حرفه‌ای به‌ویژه برای مدیران به‌منزله‌ی یک مزیت رقابتی در سازمان مطرح می‌باشد (۶).

یکی از مهمترین مسئولیت‌های مدیریت سازمان‌ها «ترویج اخلاق در سازمان» است؛ بنابراین ترویج اثربخش اخلاق در سازمان تأمین اجتماعی و هر سازمان دیگری در گرو سه گام عمده می‌تواند باشد: - فراگیری دانش اخلاق حرفه‌ای معطوف به زمینه‌های تخصصی سازمان

- گرایش درونی و خودانگیزگی سازمانی

- مهارت عملی تخلق سازمان به اصول اخلاقی (۷).

خودسازی، تزکیه و تهذیب اخلاق، زمانی برای انسان میسر است که معتقد به توانائی خود در به دست آوردن کمالات و ارزش‌ها باشد و از هیچ همت و تلاشی برای به دست آوردن آنها فروگذار ننماید. اما اگر گمان کند تلاش‌هایش بی‌فایده و در تکامل او و تغییر سر‌نوشتش بی‌تأثیرند جانی برای تزکیه و تهذیب وی باقی نخواهد ماند. زیرا اگر انسان در کارهایش مجبور باشد و اختیاری در ساختن سر‌نوشت خود نداشته باشد دیگر امر و نهی وی و مطرح کردن بایدها و نبایدها برای او بی‌معنا خواهد بود. (۸)

دستیابی به سعادت و تحصیل کامیابی، فقط از طریق انجام یک سری اعمال اختیاری ممکن است یعنی مختار بودن و انتخاب‌گری انسان، نخستین و مهم‌ترین اصل از اصول موضوعه‌ی اخلاق محسوب می‌شود (۹).

اخلاق، فضیلتی است که می‌تواند پاسخ‌گویی را نهادینه و عملی نماید؛ لذا اخلاق مدیریت معطوف به فضیلت، منشوری مقدس دارد که در این منشور، درک و وظیفه، مدیریت را امانت‌پنداشتن، نگران‌بندگان خدا بودن، معاشرت نیکو، صداقت، انتقادپذیری، رعایت بیت‌المال و دوری از آزمندی و ... ابزار پاسخ‌گویی است؛ همچنین پاسخ‌گویی، به‌لحاظ برخورداری از خصلت‌هایی منفی در اخلاق، به مانع‌هایی برمی‌خورد، همچون دنیاگرایی و ریاست‌خواهی و درک نمودن فضیلت معنوی خدمت، کنار آمدن با خطاکاران حوزه‌ی حاکمیت و فقدان انصاف و عدالت. برعکس، برخورداری از این فضیلت‌ها و

اینکه آن حالت دیده شود (یا بگوئیم رؤیت یعنی تأمل و تفکر که هم معنا با واژه ی بعد یعنی اختیار می شود مانند تروی در نماز که به معنای تأمل و تفکر در هنگام شک است) و انسان نسبت به آن حالت اختیاری داشته باشد.

مانند این تعریف در تهذیب الاخلاق ابن مسکویه، احیاء العلوم غزالی، جامع السعادات مرحوم نراقی، الاخلاق مرحوم عبدالله شبر و بسیاری از بزرگان نیز ذکر شده است.

از این تعریف بدست می آید که اخلاق چنان ممزوج با احوالات انسانی است که جدا کردن انسان از آن ممکن نیست. به همین جهت است که برخی مانند مرحوم نراقی و علامه طباطبایی به جای تعبیر «حال النفس» از تعبیر «ملکة النفس» استفاده کرده اند. چنین به نظر می رسد که ملکه، کیفیتی نفسانی است که به راحتی زائل نمی شود ولی در مقابل حال، کیفیتی است که نسبت به ملکه، سریع تر زائل می شود و ظاهراً ممزوج بودن هیئت و حالت، با ملکه بودن سازگاری بیشتری دارد.

اقسام اخلاق

عمده تقسیم در اخلاق، تقسیم به نظری و عملی است. برخی پنداشته اند اخلاق نظری یا فلسفه ی اخلاق همان علم اخلاق است در حالیکه چنین نیست و رابطه ی این دو عام و خاص مطلق به اطلاق علم اخلاق است. به بیان دیگر اخلاق نظری قسیم اخلاق عملی و هر دو مقسمی برای علم اخلاق به شمار می آیند پس نسبت بین اخلاق نظری و اخلاق عملی، نسبت بین مبادی و غایات است.

اما اخلاق عملی یا کاربردی بخشی از علم اخلاق است که به بررسی مصادیق می پردازد. مثلاً از مصادیق خیر یا شر و یا از مصادیق عبادت و به طور کلی صفات برونی انسان صحبت می کند.

خلاصه این که علم اخلاق یک علم منسجم و بین گزاره های اخلاقی رابطه ی منطقی برقرار است اصول و مسائلی موجود است که بین آنها مترتب است. یک فعل و یا یک رفتار در بعضی مواقع شاید بشود مصادیق ظلم و در مواردی مصادیق عدل باشد. مبدا تمام امور اخلاقی میل به داشتن وسیع ترین حیات ممکن است. رعایت اخلاق، ماندگاری می آورد یعنی اگر خودت را می خواهی باید دیگری را نیز بخواهی زیرا لازمه ی زندگی است. اگر می خواهی بمانی باید خوش خلق باشی که پاداشش ماندگاری است چون خوش خوئی موافق طبیعت و بدخوئی مخالف طبیعت است. (۱۶)

مفهوم اخلاق حرفه ای

اخلاق، جامه و لباس نیست که بتوان آن را به هنگام رفتن در اجتماع و ارتباط با دیگران بر تن نمود و یا اینکه آن را از تن در آورد. تنها تفاوتی را که می توان بین اخلاق فرد و حرفه اش بیان نمود این است که اخلاق فردی در خود شخص نمودار است ولی در حرفه با دیگران نیز جلوه نمائی می کند. در اصل اخلاق حرفه ای شاخه ای از اخلاق فردی است. حرفه به انسان اخلاق می آموزد ولی انسان است که به حرفه رنگ اخلاقی می دهد. (۱)

اخلاق علمی است که می تواند درحوزه های مختلف از جمله حوزه های سازمانی و شغلی تحت عنوان اخلاق حرفه ای، ضامن موفقیت

برون شخصی، احسان، تجربه، حسن خلق، دوری از طمع، تحقیر نکردن، امانت داری، صلاحیت و شایستگی سازمانی، مسئولیت پذیری، عدالت، نظارت، تقویت انگیزه ها، یابندگی به ضوابط به جای روابط (احترام به قوانین)، اعتمادآفرینی توجه به مشکلات همکاران، علم و خبرگی کافی در کار، مشورت کردن، تشویق و تنبیه بجا و شایسته همکاران، ترغیب بر کار جمعی کردن، شناخت امر به معروف و نهی از منکر و عمل به آن، وفای به عهد، گره گشایی از کار دیگران، حقمداری، حفظ کرامت کارکنان و ارباب رجوع، یاسخ گویی جمع آوری شده است که طی بررسی های انجام شده و در تکنیک دلفی وضعیت مؤلفه های اخلاق حرفه ای که دارای بیشترین درجه اهمیت بودند رتبه بندی شدند (۱۳).

مصباحی، اسماعیلی، زینلی طی پژوهشی می گویند اخلاق حرفه ای مربوط به رفتار، ادب، عمل فردی به هنگام انجام کار حرفه ای است. این کار می تواند مدیریت، پژوهش، تدریس، تجارت و یا هر کار دیگری باشد. هر کسب و کاری به اقتضاء حرفه خاص خود، مسئولیت های اخلاقی ویژه ای می آفریند (۱۴).

امروزه، داشتن اخلاق حرفه ای، مهمترین متغیر در موفقیت هر کسب و کاری می باشد. صاحب نظران بر این باورند که این مسأله، به عنوان یک مزیت رقابتی در سازمان مطرح است. سازمان فنی و حرفه ای از طریق آموزش اخلاق حرفه ای می تواند در ایجاد این مزیت رقابتی نقش به سزایی داشته باشد.

این مقاله ضمن مروری بر مفاهیم، اهمیت و تاریخچه، به بررسی اصول اخلاق حرفه ای پرداخته است که در این راستا نقش دو متغیر عدالت و مسئولیت پذیری را در کسب و کار تشریح نموده و ضمن مروری بر نظریه ها و قلمرو اخلاق حرفه ای به موضوعات مطرح شده در این زمینه اشاره می کند و در نتیجه دستاوردهای پیاده سازی اخلاق حرفه ای در کسب و کار را بیان می کند.

مروری بر ادبیات پژوهش

مفهوم اخلاق

در اصل این که اخلاق از ماده «خلق» گرفته شده است اختلافی وجود ندارد ولی در معنا و تفسیر آن اختلاف وجود دارد. از لحاظ لغوی ابن درید اخلاق را حالتی می داند که پایه و اساس انسان بر آن باشد و مانند اینکه (در مورد فردی که خوش اخلاق است می گویند) او خوش اخلاق و بسیار با اخلاق است.

راغب در معنای اخلاق می گوید ریشه خَلَق و خَلَق یکی است مانند شَرَب و شَرِب و صَوْم و صُوم ولی خَلَق به هیئت و شکل و آنچه به چشم درک می شود و خَلَق به قوا و سجایایی که با بصیرت (چشم دل) درک می شوند، تعلق گرفته است. (۱۵)

در کتبی مانند لسان العرب، مجمع البحرین، تاج العروس من جواهر القاموس و... نیز به همین معانی اشاره شده است. نتیجه ای که از معنای لغوی اخلاق می توان گرفت این است که رسیدن به کُنه اخلاق از حیظه ی حواس ظاهر خارج است و حالتی است که با طبیعت فرد گره خورده باشد.

در مورد معنای اصطلاحی اخلاق جاحظ می گوید خَلَق حالتی برای نفس است که انسان بواسطه ی آن کارهایش را انجام می دهد بدون

شیوه‌های مختلفی برای آموزش اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها به وجود آمده است که یادگیری مستقیم، رایج‌ترین آنهاست؛ اما این شیوه نشان داده است که کارآیی لازم را ندارد.

پس با توجه به اینکه ترویج اخلاق در سازمان، به معنای یادگیری سبک خاصی از زندگی سازمانی است، باید به شیوه‌های غیرمستقیم مانند آموزش‌های حین عمل و آموزش‌های اجتماعی و فرهنگی، توجه بیشتری شود (۲۱).

عوامل مؤثر بر اخلاق حرفه‌ای

از عوامل مؤثر بر اخلاق می‌توان به این موارد اشاره کرد:

الف- سطح پیشرفت اخلاقی ب- مرکز کنترل ج- محیط سازمانی

د- رعایت قوانین و استانداردهای علمی (۲۲)

غفلت از عوامل تأثیرگذار بر اخلاق حرفه‌ای

هر چند مسلماً در دانش مدیریت عوامل خارج از سازمان و خصوصاً عوامل جهانی در دسترس سازمان نیستند و امکان تأثیرگذاری یا کنترل این دسته از عوامل توسط سازمان تقریباً ناممکن است، اما با این وجود در مقام تحلیل مسائل داخلی سازمان به این عوامل نیز توجه می‌شود. کمترین فایده‌ای که بر پرداختن به این عوامل مترتب می‌شود این است که در اخذ استراتژی و خط مشی سازمانی، واقع‌بین‌تر و در نتیجه موفق‌تر خواهیم شد.

حوزه اخلاق حرفه‌ای نیز از این مسئله بی‌نیاز نیست و کمترین اثر آن این است که در مقام تبیین و تحلیل معضلات اخلاقی سازمان، از عوامل فردی، سازمانی و محیطی نباید غفلت نمود. غفلت از این عوامل در تحلیل و تبیین علل معضلات اخلاقی، ما را دچار تحویلی‌نگری و غیر واقع‌گرایی می‌کند که نتیجه‌ای جز ناکامی در پی نخواهد داشت. (۱۲)

پنیو عوامل تأثیرگذار بر اخلاق حرفه‌ای را به سه جنبه تقسیم می‌کند:

۱. جنبه فردی: یعنی ویژگی‌ها و خصوصیات فردی، ارزش‌های مذهبی، ملاک‌های شخصی، عوامل خانوادگی، باورها و اعتقادات و شخصیت از جمله عوامل تأثیرگذار بر اخلاق حرفه‌ای از جنبه فردی هستند. مسلماً فردی که فاقد صلاحیت‌های اخلاقی شایسته از لحاظ فردی باشد، از معیارهای اخلاق حرفه‌ای متناسبی نیز برخوردار نخواهد بود.

۲. جنبه سازمانی: عواملی مثل رهبری، مدیریت، ارتباط با همکاران، ارتباط با زیردستان و فرادستان، نظام تشویق و تنبیه، انتظارات همکاران، قوانین و مقررات و رویه‌ها، جو و فرهنگ سازمانی در این حیطه قرار می‌گیرند. بدیهی است که نامطلوب بودن عوامل مزبور، عامل تهدیدکننده‌ی اخلاق حرفه‌ای خواهد بود و بالعکس.

۳. جنبه محیطی: عوامل اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و سیاسی و همچنین دیگر سازمان‌ها و عوامل رقابتی بین آنها، از جمله عوامل تأثیرگذار بر اخلاق حرفه‌ای است (۲۳).

افزون بر این، کمبود امکانات و ابزار کار، نامناسب بودن ابزار، فضای نامناسب کاری، حجم کاری مازاد بر توان کارمند، محیط شلوغ اداره و رخنه‌های قانونی بر معضلات اخلاقی دامن می‌زنند؛ بی‌ثباتی اقتصادی، بی‌ثباتی سیاسی، دردهای مزمن فرهنگی - تاریخی مانند استبدادزدگی که به شدت با فرهنگ مشارکتی و کار تیمی

شغلی افراد گردیده و برکات متعددی همچون اعتماد آفرینی، ارتقاء کیفیت خدمات، افزایش رضایت کاربران و... را برای سازمان و اعضا آن به ارمغان آورد. البته این مشروط بر آن است که در وهله‌ی اول، اخلاق و ابعاد آن شناخته شده و چگونگی اجرای ارزش‌ها و قواعد آن درک گردد.

رابطه حرفه با فرد و سازمان

انسان موجودی بسیار توانمند است که درصد بسیار ناچیزی از استعدادها، توانائی‌ها و انرژی‌های خود را به درستی می‌شناسد و از آن استفاده می‌کند. حرفه‌ای می‌کوشد تا شایستگی و قابلیت ریشه‌ای خود را بیابد و با انتخاب مسیر درست یعنی مسیر متناسب با استعداد، امیال و استفاده از روحیه‌ی کمال جوئی، مسیر حرفه‌ای را با یادگیری، تحقیق و مشورت به درستی طی کند تا خود را به اوج قله‌های پیشرفت و درجه‌ی اجتهاد و کمال برساند. حرفه‌ای ماندن نتیجه‌ی کمال جوئی همیشگی است. (۱۷)

حرفه‌ای کسی است که مهمترین منبع زندگی، یعنی عمر خود را در حرفه‌ای که متناسب با عقاید و علائق و استعدادهای اوست به اندازه و به وقت استفاده می‌کند. حرفه‌ای کسی است که به مدیریت حرفه و حرفه‌ی مدیریت احترام می‌گذارد (۱۷). بی‌شک دنیای امروز، دنیای انسان‌هاست و متولیان سازمان‌های مختلف انسان‌ها هستند. سازمان‌ها بدون وجود انسان، نه تنها مفهومی نخواهند داشت بلکه اداره‌ی آن‌ها نیز میسر نخواهد بود (۱۰).

اما رفتار ارتباطی سازمان با حرفه از حیث اخلاقی مسائلی را به میان می‌آورد. رسالت اخلاق حرفه‌ای به منزله‌ی دانش حل مسائل اخلاقی سازمان‌ها و تبیین تعهدات و مسئولیت‌های اخلاقی سازمان‌ها است (۱۸).

ضرورت اخلاق حرفه‌ای در سازمان

توسعه‌ی سازمانی تلاشی پی‌گیر، منسجم و کاملاً برنامه‌ریزی شده است که به منظور بهبود و نوسازی نظام صورت می‌گیرد. هدف از توسعه‌ی سازمانی، هم بهبود زندگی (شغلی) فرد و هم بهبود کارکرد سازمان است. با توجه به اهمیت اخلاق حرفه‌ای در توسعه‌ی سازمان، لازم است در تعیین اثربخشی (میزان تحقق اهداف سازمانی) و هدایت منابع (از جمله منابع انسانی) به میزان آموزش اخلاق حرفه‌ای در سازمان توجه شود. البته در زمینه‌ی مذکور از جمله موانع تغییر رفتار اخلاقی در هر سازمان، جهل و ناآشنایی کارکنان از اخلاقیات شغل و سازمان، بیان شده است. (۱۹)

با توجه به اینکه امروزه هیچ سازمانی قادر نیست بدون آموزش توسعه یابد. لازم است در سازمان‌ها افزون بر آموزش تخصص‌ها و مهارت‌های مورد نیاز هر شغل به کارکنان، ایجاد روحیه‌ی تعاون، کار مشترک و دسته‌جمعی و به ویژه اخلاق اداری و سازمانی جزو برنامه‌های آموزش در سازمان قرار گیرد. (۲۰)

از آنجا که منشور اخلاقی در هر سازمان، طی فرایند گفت‌وگو و مشارکت تمامی کارکنان و رؤسا به وجود آمده است، به منزله‌ی یک میثاق عمومی سازمان پذیرفته شده است. به تدریج سازمان گسترش این اصول را جزو اهداف خود می‌پذیرد. بدین منظور،

های کمی و کیفی برای جمع آوری داده ها و تحلیل آنها استفاده می شود، و روش مورد استفاده در این تحقیق آمیخته خواهد بود. در این پژوهش، شناسایی عوامل موثر بر در طراحی الگوی اخلاق حرفه ای مدیران سازمان تامین اجتماعی و روابط میان آنها از طریق روش کیفی انجام می شود. در این تحقیق، روش کیفی بر پایه برداشت نظری و روش شناختی واحدی قرار ندارد. از جمله ویژگی های مباحثات و اجرای تحقیق کیفی را می توان به تنوع رویکردهای نظری و روش های آنها اشاره کرد.

در این حوزه، یک دسته از تحقیقات به مطالعه دیدگاه های ذهنی می پردازند. دسته دیگر شکل گیری و جریان تعاملات را مطالعه می کنند، و دسته سوم به دنبال آن اند که ساختارهای میدان اجتماعی و معنای پنهان اعمال کنشگران را بازسازی کنند (۲۹). در این پژوهش ابتدا با استفاده از تحلیل مضمون، مفاهیم و مقولات مورد نظر در ارتباط با اخلاق حرفه ای مدیران در سازمان تامین اجتماعی شناسایی می گردد. سپس با استفاده از تحلیل محتوای منابع دینی، فضائل و ردائل اخلاقی شناسایی و تعریف می گردد. از آنجا که مدل نهایی اخلاق حرفه ای سازمانی در این پژوهش از دو مسیر بررسی خبرگان و منابع دینی بدست می آید، طبیعی است که بخش هایی از ابعاد و مولفه های مستخرج با یکدیگر تفاوت داشته باشند.

مواد و روش ها

پژوهش حاضر در فضای پارادایمی روش شناسی های تفسیری و هرمنوتیکی است و لذا از نمونه گیری به معنای متداول در پژوهش های کمی و آماری استفاده نمی کند. در این پژوهش جامعه آماری عبارتند از خبرگان و مدیران سازمان تامین اجتماعی، لذا مهمترین عنصر در نمونه برداری، افرادی هستند که بر اساس تجربه، مورد پژوهش انتخاب می شوند.

اگر نمونه گیری را به معنای انتخاب خبرگان و نظرخواهی از آنان بدانیم، در این پژوهش، روش نمونه گیری گلوله برفی است. روش گلوله برفی یک روش نمونه گیری غیر احتمالی است بدین صورت که نمونه گیری از یک فرد آغاز می شود و سپس از آن فرد خواسته می شود که اسامی سایر افرادی را که با حوزه مطالعه آشنایی دارند معرفی گردد. این روش در مواقعی به کار می رود که چارچوب نمونه گیری مشخص نیست.

به عبارت دیگر این روش برای نمونه گیری از جامعه های خبرگان به کار می رود که اصطلاحاً پنهان هستند و پژوهش گر اطلاعات اندکی از آنها دارد (۳۰).

شیوه جمع آوری داده ها مطالعه کتابخانه ای

در مراحل اولیه جمع آوری و بررسی اطلاعات از طریق مطالعه منابع مکتوب از قبیل تحقیق، مقالات، کتب و پایان نامه ها و در کل اسناد و مدارک انجام می پذیرد که در بخش منابع به برخی از این مدارک اشاره شده است. از آنجایی که در بسیاری از پژوهش ها به تحقیق کتابخانه ای (مروری) برای رسیدن به مبانی نظری نیاز است؛ در این تحقیق، محقق در پی آن است که با استفاده از دیدگاه ها و

ناسازگار است، آموزش های نادرست اجتماعی مانند مسئولیت گریزی و تنبلی در کار را نوعی زرنگی تلقی کردن، وضعیت نابرابر رقابت جهانی که تهدید کننده اخلاق کسب و کار است. و دیگر عوامل این چینی، بی گمان در وضعیت اخلاقی سازمان تأثیرگذار است (۲۴).

تلاش برای نابودی اخلاق حرفه ای

در سال های نخست بعد از انقلاب سرمایه داری، نظریه ی مربوط به نابودی اخلاقی در شرایط کمونیسیم، رواج یافت (بوگدانف، بوخارین، پره اوبرائز نسکی) نظریه بر این اساس بود که اخلاق وسیله ی ضروری برای کار و عمل انسانی نیست و چه بسا که فعالیت آزاد، نه انگیزه اخلاقی داشته باشد و نه از نظر اخلاقی قابل توجیه باشد. دلیل دیگر رواج این نظریه به مطلق کردن خصلت جبری اخلاق و محدود کردن دامنه ی آن به تضاد منافع فردی و اجتماعی، مربوط می شد. بر اساس این نظریه، در جریان پیشرفت اجتماعی، وقتی که شدت تضاد بین اجتماع و فرد ضعیف می شود، امکان نقش فعال اخلاق، کاهش می یابد. هر چه جامعه هم آهنگ تر شود و هر چه فعالیت مردم عقلانی تر و منظم تر بشود، نیاز به اخلاق هم کمتر می شود (۱۸).

انسان اگر عالم و آگاه هم بشود، وقتی که خلق و روحیه اش فاسد شد نه تنها آن آگاهی به سود خود و جامعه اش نیست بلکه همان آگاهی بیشتر به زیان جامعه اش تمام می گردد و می شود: "چون دزدی با چراغ آید گزیده تر برد کالا". تا روزی که دزد نبود چراغ نداشت از روزی که چراغ پیدا کرد دزدش کردند که از آن چراغ به نفع دزدی استفاده کند این برنامه ای بود که اشخاص آگاه متوجه آن بودند (۲۵).

مفهوم سازمان تأمین اجتماعی

تامین اجتماعی به معنی عام در ایران سابقه ی بسیار طولانی دارد کشفیات باستان شناسی نشان می دهد، کارگران ایرانی دوره ی هخامنشی افزون بر دریافت حقوق ماهیانه، از اقدامات تأمینی متعددی چون کمک هزینه ی غذا، مسکن، لباس و مخارج دوران بارداری برخوردار بوده اند (۲۶).

پس از ورود اسلام به ایران، دامنه ی حمایت های اجتماعی گستره ی وسیع تری پیدا کرد و علاوه بر پس اندازهای فردی که راه حل عمومی تحمل مخاطرات زندگی محسوب می شد، اقدامات تأمین اجتماعی نظیر کمک به فقیران، بیماران، در راه ماندگان، یتیمان، بدهکاران، از کارافتادگان و ورشکستگان؛ توسط خانواده ی فرد، کارفرما، سایر افراد، اصناف، نهادهای مذهبی، موقوفات و امور خیریه و گاهی نیز دولت ها فراهم می شد (۲۷).

و خلاصه می توان اذعان داشت که تامین اجتماعی یکی از مقاصد والای شرعی و اساسی ترین پایه های عدالت اجتماعی در اسلام است (۲۸).

روش پژوهش

این پژوهش، هم جنبه شناخت و ویژگی های مساله و هم تأثیر گذاری روابط را مدنظر قرار می دهد. بنابراین به نوعی، ترکیبی از روش

شیوه تحلیل داده ها

از آنجا که قسمت عمده این پژوهش غیرساختارمند بوده و مستلزم حضور و مشارکت مستقیم (مشاهده و مصاحبه) محقق است، بر اساس تحقیق کیفی پیش خواهیم رفت. پس از جمع آوری ادبیات و مستندات در ارتباط با سازمان تامین اجتماعی و اخلاق حرفه ای، این ادبیات و مصاحبه ها با رویکرد تحلیل مضمون، تجزیه و تحلیل می شوند. از آن جا که هدف این تحقیق ارائه مدل اخلاق حرفه ای مدیران سازمان تامین اجتماعی است، لذا تحقیق حاضر فاقد فرضیه بوده و صرفاً دارای سؤال تحقیق می باشد. برای پاسخگویی به سئوالات مطرح شده باید مدل طراحی شده با استفاده از تجزیه و تحلیل مورد سنجش قرار گیرد.

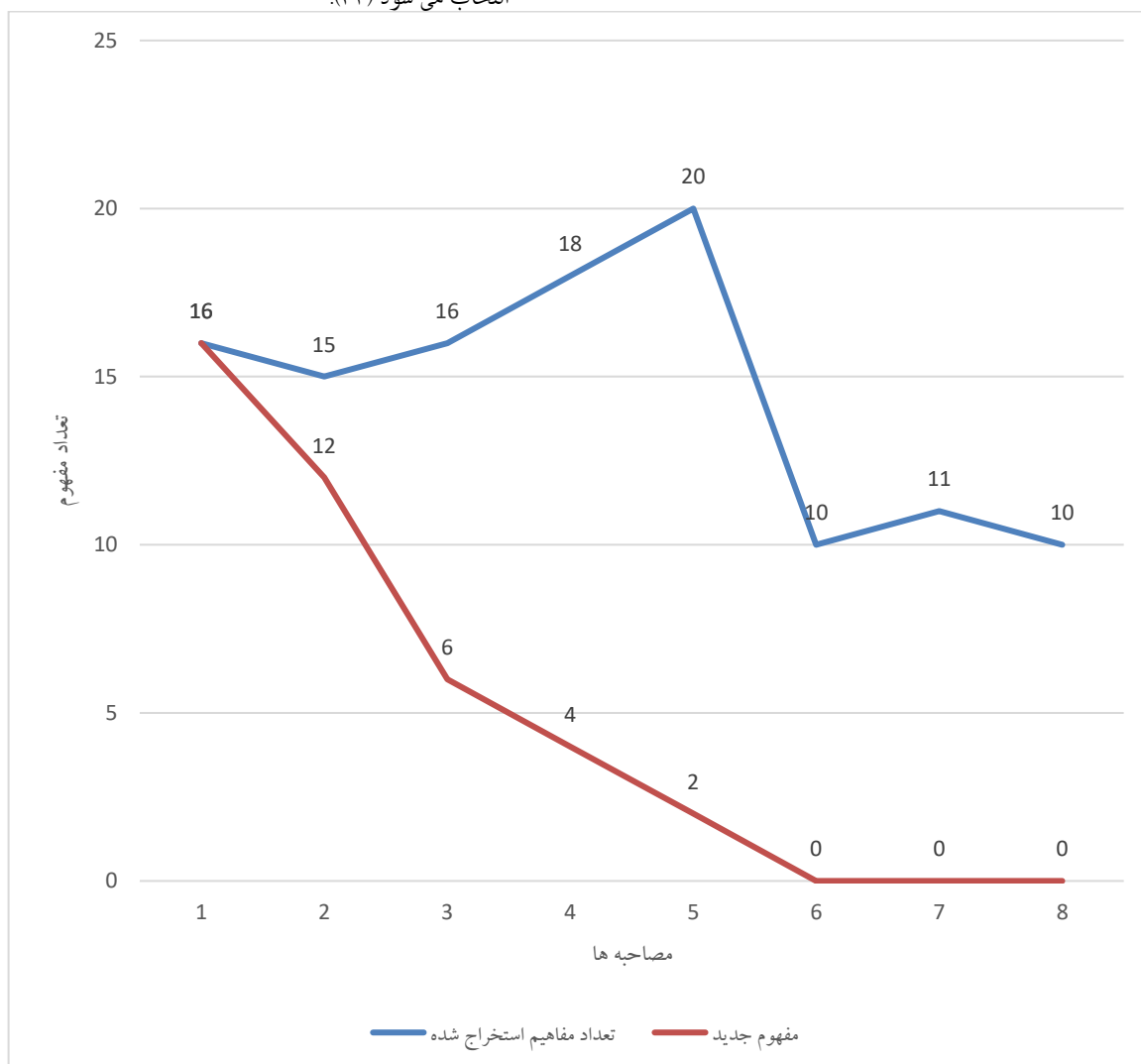
تحلیل مضمون

انتخاب طرح تحقیق مهمترین مرحله فرایند تحقیق است. به این دلیل که آن بر روی سایر مراحل تحقیق اثر می گذارد (۳۱). طرح تحقیق بر اساس ماهیت و نوع سوال با مسئله تحقیق، موضع معرفت شناسی محقق، مهارت ها و آموزه های محقق و منابع در دسترس برای پروژه انتخاب می شود (۳۲).

نظریه ها، راهکارها و مدل هایی که دیگران مطرح کرده اند، به آگاهی جدید دست یابد و از طریق تحلیل شکاف نظری موجود در ادبیات موضوع، به سئوالات پژوهش پاسخ داده شود. مابقی اطلاعات از منابع اینترنتی برای کسب داده های مورد نظر جهت درک بهتر از پیچیدگی های مساله و عوامل موثر در مساله جمع آوری می شود.

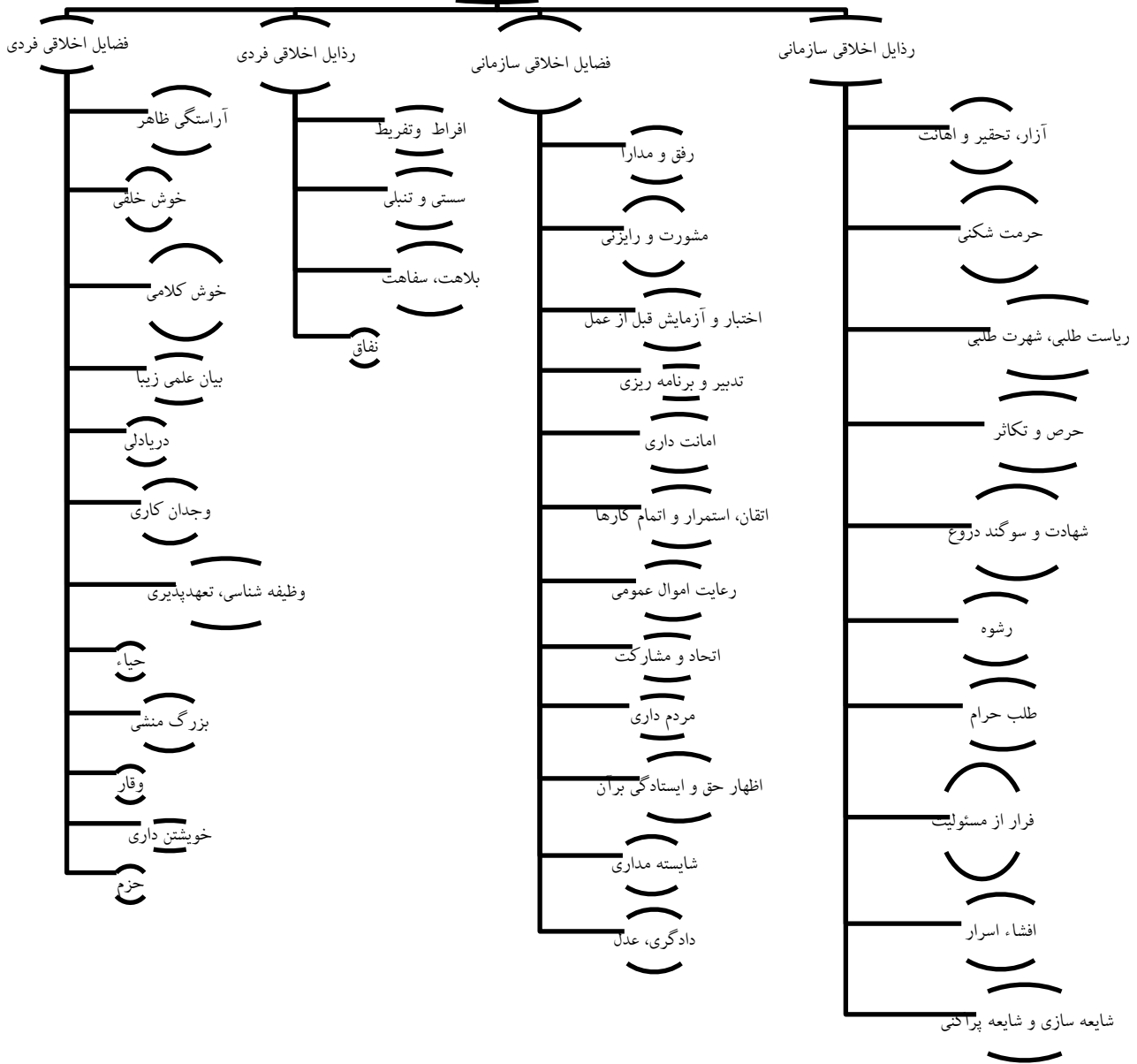
مصاحبه

مصاحبه با کارشناسان و خبرگان می تواند به درک و فهم بهتر مسأله توسط محقق کمک نموده و هم می تواند در مرحله اعتبارسنجی یافته ها مورد استفاده قرار گیرد. در این پژوهش جامعه آماری از خبرگان و افراد صاحب نظر در اخلاق حرفه ای مدیران می باشد. شاخص های خبرگی عبارتند از داشتن حداقل ۲۰ سال سابقه فعالیت اجرایی و علمی در یکی از حوزه های مرتبط با موضوع، ولی با توجه به اینکه نمونه گیری به صورت گلوله برفی می باشد، برخی از شاخص های خبرگی توسط خود خبرگان تعیین می شود.



جدول ۱. تعداد مفاهیم استخراج شده و مفاهیم جدید بدست آمده

الگوی اخلاق حرفه ای مدیران سازمان تامین اجتماعی



جدول ۲. مفاهیم استخراج شده

جلسات مکرر و مداوم با خبرگان، موجب عمیق تر و در نتیجه حقیقی تر شدن مضامین بدست آمده از مصاحبه گردید. پژوهش گر به مدت دو سال با موضوع اخلاق حرفه ای درگیر بوده است. این موضوع سبب شده است که حساسیت نظری نسبت به موضوع و مساله تحقیق داشته باشند. روش دیگری که برای تضمین اعتبار یافته ها بکار برده شد. بازبینی توسط مشارکت کنندگان بود. در این روش باید دید که آیا

اعتبار سنجی و مقبولیت شامل فعالیت هایی است که قابلیت باور و پذیرش یافته ها را افزایش دهد. محققین در مطالعه حاضر برای رسیدن به این منظور از روش های مختلفی استفاده نموده اند. یک از این روش ها درگیری طولانی مدت با موضوع و مشارکت کنندگان و مشاهده مداوم بود تخصیص زمان کافی برای جمع آوری داده ها و خواندن چندین باره متن مصاحبه ها و همچنین برگزاری

از جمع آوری داده ها، تحلیل و شکل گیری متغیرها به طور کامل شرح دهند. تا حسابرسان خارجی بتوانند پیشرفت پدیده را در مطالعه پیگیری کند و چرایی و چگونگی آنها را بفهمند.

جدول الگو	
فضائل اخلاقی	ردائل اخلاقی
اجتماع و مشارکت	شتابزدگی
احسان	کبر و عجب
استقامت	تکلم غیر لازم
حزم	سستی و تنبلی
مشورت و رایزنی	تندخوبی
مطالعه و یادگیری	حرص و تکاثر
آراستگی ظاهر	افشاء اسرار
اراده و عزم	ریاست طلبی
دریادلی	بلاغت و سفاهت
مردم داری	نفاق
وجدان کاری	عیب جویی
حیا	آزار و تحقیر و اهانت
بزرگ منشی	مصرف گرای
ورزش و تقویت جسم	شهادت و سوگند دروغ
رفق و مدارا	تکلف و سخت گیری
تدبیر و برنامه ریزی	رشوه
صدق و راستی	شایعه سازی و شایعه پراکنی
امانت داری	افراط و تفریط
اظهار حق و ایستادگی برای آن	طمع
شایسته مداری	عدم اهتمام به امور مردم
-	طلب حرام
-	تهور و بی باکی

جدول شماره ۳: مدل برخاسته از تحلیل متون و منابع دینی در بخش ابتدایی نتایج تحلیل مضمون نظرات خبرگان در ارتباط با مدل اخلاق حرفه ای مدیران سازمان تامین اجتماعی ارائه گردید. سپس یافته های تحلیل محتوای منابع دینی در ارتباط با اخلاق سازمانی ارائه شد. یافته های این پژوهش نشان می دهد که مدل مستخرج از تحلیل محتوای منابع دینی اعم از قرآن کریم و روایات معصومین (ع) بسیار جامع تر است و به نوعی مدل مستخرج از بخش تحلیل مضمون را پوشش می دهد.

نتیجه گیری

در این پژوهش، عناوین انتخاب شده توسط نگارنده بعد از تطبیق با آموزه های استفاده شده از منابع اسلامی و مصاحبه با نخبگان سازمان تامین اجتماعی، با توجه به مفهوم شناسی که انجام شد، به طور کلی در ۴ مقوله اصلی که عبارتند از فضایل اخلاق فردی، رذایل اخلاق فردی، فضایل اخلاق سازمانی و رذایل اخلاق سازمانی طبقه بندی شدند. در این بین برخی عناوین با توجه به ارتباطی که با یکدیگر داشتند تحت یک عنوان ذکر شدند و برخی دیگر طی

مشارکت کنندگان داده ها و یافته های حاصل از تحلیل را منطبق با تجربیات خودشان میدانند؟ برای این منظور مصاحبه ها یا بخشی از آن همراه با کد های استخراجی با برخی از مشارکت کنندگان (خبرگان مصاحبه شونده) مورد بازخوانی قرار گرفت و سپس در خصوص هم خوانی و تجانس این کدها صحبت گردید. در صورت توافق کد تأیید و حفظ می شد و در صورتی که مشارکت کننده نظریه اصلاحی دیگری داشت، نکات پیشنهادی آنها در نظر گرفته می شد. همچنین در مواردی که در متن مصاحبه مشارکت کنندگان و داده ها ابهامی وجود داشت به توضیحات لازم در مورد مفهوم مورد نظر گرفته می شد تا ابهام رفع گردد.

بازبینی خارجی روش دیگری بود که در این مطالعه برای افزایش اعتبار داده ها استفاده گردید برای این منظور متن مصاحبه ها همراه با کد های استخراجی و پیشرفت مطالعه و مفاهیم و طبقات پدیدار شده و برای استاد راهنما و مشاور که تجربه کافی را نسبت به پژوهش داشته اند، فرستاده شد تا جریان تحلیل داده ها بررسی و در مورد صحت آنها اعلام نظر نمایند. در صورت وجود اختلاف نظر بین آنها و محقق، بعد از مباحثه حضوری اولیه بار دیگر داده ها را تحلیل و مفهوم پردازی نموده و به ناظرین (استاد راهنما و مشاور) می دادند، تا اینکه مورد تأیید و اجماع نظر قرار گیرد. علاوه بر آن صحت فرایند انجام مطالعه بر مبنای روش تحلیل مضمون، در جلسه ای توسط دو خبره حوزه تحقیقات کیفی (دکتر ایازی و دکتر سیاهکالی مرادی) مورد بحث و بررسی قرار گرفت و نظرات پیشنهادی و اصلاحی آنها در ادامه کار اعمال گردید.

اطمینان پذیری

طبق نظر گوبا معیار اطمینان پذیری یا اعتماد پذیری بیانگر ثبات (معادل پایایی در پژوهشهای کمی) یافته ها در طول زمان می باشند. در این مطالعه اعتماد پذیری از طریق حسابرسی (Auditing) صورت گرفت. تمامی مراحل روند تحقیق به طور دقیق از ابتدا تا انتها ثبت و گزارش شده است تا اساتید راهنما و داور و همچنین داوران پژوهش بتوانند طبق این اسناد حسابرسی را انجام دهند. همچنین این روند نگارش مراحل تحقیق به گونه ای است که اگر محقق دیگری تمایل به انجام تحقیق مشابه را داشته باشد، راهنمایی خواهد کرد. علاوه بر آن برای افزایش ثبات داده ها، از روش کد - باز کد (Code-Recode) نیز در طول آنالیز داده ها استفاده گردید. بدین معنی که قسمتی از مصاحبه ها کد گذاری می شد و بعد از حداقل دو هفته همان داده ها مجدداً کد گذاری می گردید و سپس نتیجه دو کد گذاری با هم مقایسه می شدند.

قابلیت تأیید

قابلیت تأیید یا تأیید پذیری بیان گر این است که دو نفر یا تعداد بیشتری از افراد مستقل درباره صحت، مرتبط بودن و معنی داده ها باهم توافق دارند. تأیید پذیری بر خصوصیات داده ها (آیا اطلاعات قابل تأیید هستند؟) تأکید دارد. برای تأیید پذیری نیز می توان از روش حسابرسی استفاده کرد. در این مطالعه محقق برای ایجاد قابلیت تأیید یا عینیت داده ها تلاش نموده اند تا تمامی مراحل تحقیق، اعم

مراحل مختلف حذف شدند که مجموع این عناوین در جدول شماره ۴ به تفصیل ذکر شده اند. هر چند پیاده سازی برخی معیارها در سازمان های مختلف نسبی است ولی چنین به نظر می رسد با توجه به منابع تحقیق و مراحل مختلف مصاحبه، الگویی که به دست آمد،

جدول ۴. مفاهیم اخلاق حرفه ای در سازمان تامین اجتماعی	
آراستگی ظاهر	
خوش خلقی	
خوش کلامی	
بیان علمی زیبا	
دریادلی	
وجدان کاری	
وظیفه شناسی، تعهدپذیری	فضایل
حیا	
بزرگ منشی	فردی
وقار	
خویشترن داری	
حزم	
افراط و تفریط	
سستی و تنبلی	رذایل
بلادت، سفاهت	
نفاق	
رفق و مدارا	
مشورت و رایزنی	
اختبار و آزمایش قبل از عمل	اخلاق حرفه ای
تدبیر و برنامه ریزی	
امانت داری	
اتقان، استمرار و اتمام کارها	فضایل
رعایت اموال عمومی	
اتحاد و مشارکت	
مردم داری	
اظهار حق و ایستادگی برآن	
شایسته مداری	
دادگری، عدل	
آزار، تحقیر و اهانت	
حرمت شکنی	سازمانی
ریاست طلبی، شهرت طلبی	
حرص و تکاثر	
شهادت و سوگند دروغ	
رشوه	رذایل
طلب حرام	
فرار از مسئولیت	
افشاء اسرار	
شایعه سازی و شایعه پراکنی	

References

The Holy Quran

Approach to rhetoric

1. Jafari Rad, Saeedeh, 2015, Ethical Intelligence of Managers in Islamic Management, Mojak Publications, Tehran.
2. Naraghi, Mullah Mohammad Mehdi, 1209, Jame 'al-Saadat, place of publication: Beirut Publisher: Alami.
3. Shah Ali, Mehrzad, 2015, The model of implementing professional management ethics in Iranian organizations with a globalization approach, PhD thesis, Isfahan.
4. Abbaspour, Abbas, 2013, Advanced Human Resource Management, Approaches, Processes and Functions, Samat Publications, Seventh Edition, Tehran.
5. Rashidpour, Ali, 2016, Professional Ethics of Management, Isfahan, Isfahan Azad University.
6. Salehi, Seyed Reza, 2011, "Theoretical and strategic foundations of management to promote social and cultural security in Tehran", Strategy Quarterly, No. 59, pp. 49-76, Tehran, University Jihad Scientific Information Center.
7. Gharamaleki Faramarz, 2004, "Methodology of responsibility in the organization" Andisheh Hoze, Nos. 49 and 50, December and March.
8. Rashidpour, Ali, 2014, Globalization, Culture and Ethics, Place of publication: Tehran, Publisher: Center for Globalization.
9. Khomeini, Seyyed Ruhollah, 1996, explanation of forty hadiths, Qom.
10. Mirkamali, Seyed Mohammad, 2001, Human Relations in School, Citron Publications.
11. Merriam, S. B. (2009). Qualitative research: A guide to design and implementation. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
12. Amiri, Ali Naghi, Hemmati Mohammad, Mobini Mehdi, 2010, Professional ethics necessary for the organization, Ethical knowledge, Volume 2, Number 4; From page 137 to page 159.
13. Khayat Moghaddam Saeed, Tabatabai Nasab Seyedeh Mahdieh, 2016, Components of Professional Ethics in Management, Ethics in Science and Technology, Volume 11, Number 1; From page 127 to page 136.
14. Mesbahi, Maryam, Ismaili, Yasin, Zeinali, Sina, 2014, The role of professional ethics in business management, the third annual national conference on modern management sciences, Golestan, Gorgan.
15. Ragheb Isfahani, 1412, Glossary of Quranic words. Editor: Davoodi, Safwan Adnan, Dar al-Qalam, Dar al-Shamiya, Beirut, Damascus. Printing turn: First.
16. Gharoyan, Mohsen, 2007, Philosophy of Ethics, Qom, Dar al-Fikr.
17. Rousta, Ahmad, 2006, Professional Ethics: Characteristics of Professions, Place of Publication: Tehran, Publisher: Advertising.
18. Elgana Tanuna Krotova, 1982, Ethics and Man, translated by Parviz Shahriari, Tehran.
19. Gharamaleki Faramarz, 2014, Introduction to Professional Ethics, Samat, Tehran.
20. Mirsapasi, Nasser, 2002, Strategic Management of Human Resources and Labor Relations, Tehran, Mir.
21. Gharamaleki Faramarz, 2003, Professional Ethics, Tehran.
22. Moghimi, Seyed Mohammad, 2011, Entrepreneurship in Civil Society Institutions, Tehran: University of Tehran Press.
23. Pennino, Clare M, "Managers and professional ethics", Journal of Business Ethics, 2004, 41: 337-47.
24. Fassin, Yves, "The Reasons Behind Non-Ethical Behavior in Business and Entrepreneurship", Journal of Business Ethics, 2005, V.60.

25. Motahari, Morteza, 2013, Philosophy of Ethics, Sadra Publications, Tehran.
26. Vamaghi, Iraj, 1999, Social Security in Ancient Iran, Social Security Quarterly, Summer 1999.
27. Talib, Mehdi, 1989, Social Security, Mashhad: Astan Quds Razavi Cultural Foundation.
28. Hosseini, Seyed Reza, 2015, Social Security Patterns from the Perspective of Islam and the West, Research Center and University.
29. Flick, Oveh, 2009, Introduction to Qualitative Research, translated by Hadi Jalili, Place of publication: Tehran, Publisher: Ney.
30. Daymon, C. & I. Holloway. (2002), Qualitative Research Methods in Public Relations and Marketing Communication, London: Routledge.
31. Kate Gerrish (Editor), Anne Lacey (Editor), Desmond Cormack (Founding Editor), The Research Process in Nursing, 6th Edition, ISBN: 978-1-118-68209-8 April 2010 Wiley-Blackwell 568 Pages
32. Immy Holloway, Stephanie Wheeler, Qualitative Research in Nursing and Healthcare, John Wiley & Sons, 2010 - Medical - 351 pages.