



Designing a model of the antecedents and consequences of professional ethics in dealing with clients in the Social Security Organization and the National Pension Organization

Iraj Naderi¹, Abbas Babaei Nejad*², Reza Zinalzadeh³, Hamid Reza Molaee⁴

1- PhD student, Department of Public Administration, Comparative and Development Orientation, Kerman Branch, Islamic Azad University, Kerman, Iran..

2*- Assistant Professor, Department of Public Administration, Kerman Branch, Islamic Azad University, Kerman, Iran.

3- Assistant Professor, Department of Economics, Kerman Branch, Islamic Azad University, Kerman, Iran.

4- Assistant Professor, Industrial Management Department, Kerman Branch, Islamic Azad University, Kerman, Iran.

Abstract

Professional ethics increases spirituality and reduces deviations in the organization. Different ethical behaviors of individuals as employees of the organization can be analyzed in a linear spectrum, one end of which is administrative health and the other end is administrative corruption. The aim of the present study is to design a model of the antecedents and consequences of professional ethics in the Social Security Organization and the National Pension Organization. This study is considered a survey in terms of its applied purpose and strategy. The statistical population of the study includes managers of the Social Security Organization and the National Pension Organization in 1402-1403 and will be selected from among the managers of the Social Security Organization and the National Pension Organization using cluster sampling. In this study, determining the minimum required sample size before collecting data related to structural equation modeling is very important. According to Boumesma, the minimum sample size should be 200 cases, and according to Stevens, due to the similarity of structural equation modeling with multivariate regression, 15 cases can be considered for each predictor variable. According to these materials, the sample size will be determined in the following section after determining the antecedents and consequences of professional ethics. The results of the validity study of the research variables' questions showed that the factor loading of the questions in the significant mode was more than the critical value of 1.96 and in the standard mode was more than 0.4. As a result, the research questions were approved or, in other words, they were able to measure the research variables correctly.

Keywords: Antecedents and consequences, professional ethics, Social Security Organization, National Pension Organization

Citation:

Naderi, I., Babaei Nejad, A., Zinalzadeh, R., & Molaee, H. (2024). Designing a model of the antecedents and consequences of professional ethics in dealing with clients in the Social Security Organization and the National Pension Organization. *Journal of Intelligent Marketing Management*, 5(1), 262-295.



طراحی الگوی پیشایندها و پسانندهای اخلاق حرفه ای بر خورد با مراجعین در سازمان تامین اجتماعی و سازمان بازنشستگی کشوری

ایرج نادری^۱، عباس بابایی نژاد^{۲*}، رضا زینل زاده^۳، حمیدرضا ملایی^۴

۱- دانشجوی دکتری گروه مدیریت دولتی گرایش تطبیقی و توسعه، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران.

۲* - استادیار گروه مدیریت دولتی، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران.

۳- استادیار گروه اقتصاد، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران.

۴- استادیار گروه مدیریت صنعتی، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران.

چکیده

اخلاق حرفه ای باعث افزایش معنویت و کاهش انحرافات در سازمان می شود. رفتارهای اخلاقی متفاوت افراد به عنوان کارکنان سازمان را می توان در یک طیف خطی تحلیل کرد که یک سر آن سلامت اداری و یک سر دیگر آن فساد اداری است. هدف از پژوهش حاضر، طراحی الگوی پیشایندها و پسانندهای اخلاق حرفه ای در سازمان تامین اجتماعی و سازمان بازنشستگی کشوری است. این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر استراتژی، پیمایشی محسوب می شود. جامعه آماری پژوهش شامل مدیران سازمان تامین اجتماعی و سازمان بازنشستگی در سال ۱۴۰۲-۱۴۰۳ می باشد و با استفاده از روش نمونه گیری خوشه ای از بین مدیران سازمانهای تامین اجتماعی و سازمان بازنشستگی کشور انتخاب خواهد شد. در این پژوهش تعیین حداقل حجم نمونه لازم، قبل از گردآوری داده های مربوط به مدل یابی معادلات ساختاری بسیار با اهمیت است. مطابق نظر بومسما حداقل حجم نمونه باید ۲۰۰ مورد باشد و مطابق نظر استیونس به دلیل شباهت مدل یابی معادلات ساختاری با رگرسیون چندمتغیری می توان ۱۵ مورد برای هر متغیر پیش بین در نظر گرفت. با توجه به این مطالب حجم نمونه در بخش کمی بعد از تعیین شدن پیشایندها و پسانندهای اخلاق حرفه ای تعیین خواهد شد. نتایج حاصل از بررسی روایی سوالات متغیرهای پژوهش نشان داد که بار عاملی سوالات در حالت معناداری بیشتر از مقدار بحرانی ۱،۹۶ و در حالت استاندارد نیز بیشتر از ۰،۴ کسب شده است. در نتیجه سوالات پژوهش مورد تایید قرار گرفته و یا به عبارت دیگر به درستی توانسته متغیرهای پژوهش را اندازه گیری کند.

کلیدواژه ها: پیشایندها و پسانندها، اخلاق حرفه ای، سازمان تامین اجتماعی، سازمان بازنشستگی کشوری.

استناد:

نادری، ایرج و بابایی نژاد، عباس و زینل زاده، رضا و ملایی، حمیدرضا. (۱۴۰۳). طراحی الگوی پیشایندها و پسانندهای اخلاق حرفه ای بر خورد با مراجعین در سازمان تامین اجتماعی و سازمان بازنشستگی کشوری. مدیریت بازاریابی هوشمند، ۱(۵)، ۲۶۲-۲۹۵.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۱/۲۱

تاریخ ویرایش: ۱۴۰۳/۰۲/۱۸

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۲/۲۵

تاریخ انتشار: ۱۴۰۳/۰۲/۲۵

<https://doi.org/JABM.3.2.15564.35125656565047>

نشریه مدیریت بازاریابی هوشمند، ۱۴۰۳، دوره ۵، شماره ۱، پیاپی ۲۳

ناشر: نشریه مدیریت بازاریابی هوشمند

نوع مقاله: علمی پژوهشی

© نویسندگان



مقدمه

امروزه اخلاق به عنوان یکی از مهم ترین متغیرهای موفقیت یک سازمان شناخته شده است و حاکمیت اخلاق حرفه‌ای می‌تواند کمک شایانی به سازمان در کاهش تنش‌ها و موفقیت در دستیابی به اهداف خود کند. بنابراین داشتن اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها به عنوان یک مزیت رقابتی مطرح می‌شود. به عبارت دیگر نوعی تعهد اخلاقی و وظیفه‌شناسی نسبت به هر نوع کار و وظیفه و مسئولیت است (کفاش پور و همکاران، ۲۰۲۱). زمانی که اخلاق حرفه‌ای در سازمان حاکم باشد، جریان اطلاعات به راحتی تسهیل می‌شود و مدیر قبل از وقوع حادثه از آن مطلع می‌شود. بنابراین حاکمیت اخلاق حرفه‌ای در سازمان می‌تواند کمک قابل توجهی به سازمان در کاهش تنش‌ها، دستیابی مؤثر به اهداف و مسئولیت‌پذیر ساختن سازمان کند. اخلاق حرفه‌ای مجموعه‌ای از کنش‌ها و واکنش‌های اخلاقی پذیرفته شده است که توسط سازمان‌ها و انجمن‌های حرفه‌ای تجویز می‌شود تا بهترین روابط اجتماعی ممکن را برای اعضای خود در انجام وظایف حرفه‌ای فراهم کند. اخلاق حرفه‌ای باعث افزایش معنویت و کاهش انحرافات در سازمان می‌شود. رفتارهای اخلاقی متفاوت افراد به عنوان کارکنان سازمان را می‌توان در یک طیف خطی تحلیل کرد که یک سر آن سلامت اداری و یک سر دیگر آن فساد اداری است. درجه سلامت اداری نقش بسزایی در میزان موفقیت سازمان در انجام مأموریت‌ها، اجرای استراتژی‌ها و برنامه‌ها و در نهایت دستیابی به اهداف سازمانی دارد (تونگ، ۲۰۱۷). اولین قدم برای دستیابی به این اهداف، درک صحیح مفهوم اخلاق و شناسایی عوامل مؤثر بر رفتار اخلاقی کارکنان در سازمان است. فقدان یا پایین بودن سلامت، ریشه بسیاری از مشکلات و ناکامی‌های فردی و سازمانی و اتلاف منابع مالی و غیر مالی است. امروزه مدیران سازمانی دریافته‌اند که بدون وجود یک نظام اخلاقی یکپارچه که در آن نیازهای اخلاقی افراد، سازمان و جامعه (جنبه‌های اقتصادی، سیاسی و مذهبی) برآورده شود، نمی‌توانند دوام بیاورند. یک نظام اخلاقی یکپارچه با رویکردی همه‌منظوره و نظام‌محور، همه جنبه‌های اخلاق را در نظر می‌گیرد و از طریق ایجاد تعادل موفق می‌شود اخلاقی قابل قبول و همگانی ایجاد کند (لیو و لین، ۲۰۱۶). بنگاه‌های اخلاقی جذابیت اخلاق را فرصتی برای نهادهای سازی ارزش‌های اخلاقی در فرهنگ سازمانی می‌دانند و این فرصت را به حمایت ملی و جهانی در توسعه اخلاقی صنعت تبدیل می‌کنند. سازمان‌های اخلاقی، سازمان‌هایی مسئولیت‌پذیرند، تحقق مسئولیت‌پذیری اخلاقی در گرو وجود سه عنصر در سازمان است: دانستن، خواستن و توانستن (بالاسزین و همکاران، ۲۰۱۹).

اخلاق را مجموعه‌ای از صفات روحی و باطنی انسان تعریف کرده‌اند که به صورت اعمال و رفتاری که از خلیات درونی انسان ناشی می‌شود، بروز ظاهری پیدا می‌کند و بدین سبب گفته می‌شود که اخلاق را از راه آثارش می‌توان تعریف کرد. استمرار یک نوع رفتار خاص، دلیل بر آن است که این رفتار یک ریشه درونی و باطنی در عمق جان و روح فرد یافته است که آن ریشه را خلق و اخلاق می‌نامند. دامنه اخلاق را در حد رفتارهای فردی تلقی می‌کنند، اما رفتارهای فردی وقتی که در سطح جامعه یا نهادهای اجتماعی تسری پیدا

Kaffashpoor^۱Tong^۲and Lin Liu^۳Balázsíné et al^۴

می‌کند و شیوع می‌یابد، به‌نوعی به اخلاق جمعی تبدیل می‌شود که ریشه‌اش در فرهنگ جامعه می‌دواند و خود نوعی وجه غالب می‌یابد که جامعه را با آن می‌توان شناخت (شپیرا و همکاران، ۲۰۱۹).

اخلاق تنها شامل صفات نفسانی پایداری است که در نفس رسوخ کرده باشد و شامل صفات ناپایداری که به‌صورت ملکه نفسانی درنیامده‌اند نمی‌گردد. درعین حال این تعریف هم شامل فضایل اخلاقی می‌شود و هم شامل رذایل اخلاقی؛ ازاین‌رو اگر این هیات به‌گونه‌ای باشد که افعال زیبا و پسندیده از آن صادر گردد، آن را اخلاق نیک و فضیلت می‌نامند و چنانچه آن هیات به‌گونه‌ای باشد که موجب صادر شدن افعالی زشت و ناپسند گردد، اخلاق بد و رذیلت نامیده می‌شود (علی و همکاران، ۲۰۲۱).

شهید مطهری تعریفی از اخلاق را می‌پذیرد که هم به‌چگونه رفتار کردن توجه کرده باشد و هم به‌چگونه بودن. چگونگی رفتار مربوط می‌شود به اعمال انسان که شامل گفتار هم می‌شود و چگونه بودن مرتبط با صفات و ملکات نفسانی است. در تعریفی دیگر اخلاق مجموعه‌ای است از اصول و قواعد بیانگر بایدها و نبایدهای اخلاقی که نوعی استقلال از شخص در آن‌ها وجود دارد. اصولی مانند خوبی راست‌گویی و بدی دروغ‌گویی که افراد آن‌ها را از والدین یا آموزگار می‌آموزند و به‌نوعی بر اجتماع تکیه‌دارند و به‌عنوان ابزاری در دست اجتماع است که بر افراد تحمیل می‌کند. اخلاق به این معنا امری اجتماعی است (رینولدز، ۲۰۱۹). اخلاق حرفه‌ای مدیران باعث خواهد شد اعضای سازمان به سمت اهداف و مقاصدی هدایت شوند که که به نفع سازمان، اعضای آن، ذینفعان و جامعه باشد. مدیران اخلاقی، بر اساس مدل، رفتار دوستانه را در بین اعضای سازمان ترویج می‌کنند. در نتیجه، انتظار می‌رود که کارکنان به جای رقابت، بیشتر به یکدیگر وابسته باشند و بر مشارکت تاکید کنند و به سازمان متعهدتر باشند. مدیرانی که بر ارزش‌های اخلاقی تکیه می‌کنند تأثیرات قابل توجهی بر احساس انرژی، توانمندی و خلاقیت کارکنان خود دارند (ازانزا و همکاران، ۲۰۱۵). در واقع موضوعی که در این پژوهش به آن پرداخته می‌شود، پرداختن به عوامل اخلاق حرفه‌ای به‌صورت جامع و ارائه مدلی از پیشایندها و پسایندهای آن است، که می‌تواند به عنوان یک الگوی کاربردی در سازمان تامین اجتماعی و سازمان بازنشستگی کشوری مورد استفاده قرار گیرد. اگرچه اخلاق حرفه‌ای در همه مشاغل ضروری است، اما در سازمان تامین اجتماعی و سازمان بازنشستگی کشوری بسیار مهم است. در سازمان تامین اجتماعی که سازمانی عمومی است و در دو بخش بیمه‌ای و درمانی خدمتگزار عموم است بحث اخلاق بصورت مفصل نقشی اثرگذار دارد که با رعایت آن موجب رضایتمندی منابع انسانی و در نتیجه مراجعه کنندگان خواهد شد. لازم به تأکید است رعایت اخلاق حرفه‌ای مدیران نه فقط در سازمان تامین اجتماعی بلکه در تمامی ارکان دولتی و غیر دولتی تأثیر به‌سزایی دارد. بنابراین با توجه به مطالب بیان شده لازم است در زمینه طراحی الگوی پیشایندها و پسایندهای اخلاق حرفه‌ای مطالعات و پژوهش‌های وسیع انجام شود.

Shapira et al^۱

Reynolds^۲

Azanza^۳

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

واژه اخلاق از واژه یونانی (Ethos)، برمی آید که در اصل به معنی جا و مکان همیشگی حیوانات می باشد. سپس این واژه برای نوع بشری به معنی عادت، ویژگی یا منش به کار برده شد (ادر و همکاران، ۲۰۱۷). اخلاق در لغت جمع خلق و از ماده خ، ل، ق است و به شکل باطنی و نفسانی انسان نظر دارد. چنانچه خلق بر ایجاد شکل ظاهری دلالت دارد. خلق به معنی صفت پایدار و راسخ حالتی است که به آن ملکه می گویند (موسوی و عربشاهی، ۱۳۹۳). اخلاق عنصری فلسفی است که خوب و بد و نیز هنجارهای وجدانی را منعکس می کند، و نیز هدف زندگی و معنایی برای دست یافتن به آن را تعریف می کند و بنابراین رفتار انسان را هدایت می کند (شو و همکاران، ۲۰۱۸). آشتون و ارم، اخلاق را بدین صورت تعریف می کنند: اخلاقی بودن و اخلاقی عمل کردن شامل انجام دادن اقداماتی است در جهت کسب اطمینان از اینکه رفتار اخلاقی همواره و در همه شرایط اعمال گردد. اخلاق به رفتارهایی اطلاق می شود که مطابق با سه الگوی اخلاقی (منفعت طلبی، حقوق و عدالت) باشد و بطور خلاصه یعنی منفعت، حقوق و عدالت را در افکار به کار گیرند. بنابراین اخلاق در سازمان ها عموماً با عناوینی همچون خوش قولی و وفای عهد با مشتری، حضور به موقع در محل کار، سرعت در انجام کار مشتریان، حفظ کرامت مشتریان، عدم تبلیغات گمراه کننده درباره محصول و غیره تعریف می شود. با توجه به برخی از تعاریف ارائه شده راجع به اخلاق و نقش های مختلف اخلاق در زندگی بشر می توان اخلاق را با عبارت زیر تعریف کرد: اخلاق مجموعه ای از اصول و هنجارهای راجع به ارزش یابی و داوری درباره افعال انسانی که به صورت ارادی و اختیاری انجام شود و تشخیص خوبی یا بدی آنها و تعیین الزامات (بایدها و نبایدها)، مسئولیت ها و وظایف برای انسان (چریتی و همکاران، ۲۰۲۰).

اخلاق را مجموعه ای از صفات روحی و باطنی انسان تعریف کرده اند که به صورت اعمال و رفتاری که از خلیات درونی انسان ناشی می شود، بروز ظاهری پیدا می کند و بدین سبب گفته می شود که اخلاق را از راه آثارش می توان تعریف کرد. استمرار یک نوع رفتار خاص، دلیل بر آن است که این رفتار یک ریشه درونی و باطنی در عمق جان و روح فرد یافته است که آن ریشه را خلق و اخلاق می نامند. دامنه اخلاق را در حد رفتارهای فردی تلقی می کنند، اما رفتارهای فردی وقتی که در سطح جامعه یا نهادهای اجتماعی تسری پیدا می کند و شیوع می یابد، به نوعی به اخلاق جمعی تبدیل می شود که ریشه اش در فرهنگ جامعه می دواند و خود نوعی وجه غالب می یابد که جامعه را با آن می توان شناخت (شپیرا و همکاران، ۲۰۱۹).

اخلاق تنها شامل صفات نفسانی پایداری است که در نفس رسوخ کرده باشد و شامل صفات ناپایداری که به صورت ملکه نفسانی در نیامده اند نمی گردد. در عین حال این تعریف هم شامل فضایل اخلاقی می شود و هم شامل رذایل اخلاقی؛ از این رو اگر این هیات به گونه ای باشد که افعال زیبا و پسندیده از آن صادر گردد، آن را اخلاق نیک و فضیلت می نامند و چنانچه آن هیات به گونه ای باشد که موجب صادر شدن افعالی زشت و ناپسند گردد، اخلاق بد و رذیلت نامیده می شود (علی و همکاران، ۲۰۲۱).

1.Ethics

Odar et al^۱

. Suh et al^۲

Charity et al^۳

Shapira et al^۴

شهید مطهری تعریفی از اخلاق را می‌پذیرد که هم به چگونگی رفتار کردن توجه کرده باشد و هم به چگونگی بودن. چگونگی رفتار مربوط می‌شود به اعمال انسان که شامل گفتار هم می‌شود و چگونگی بودن مرتبط با صفات و ملکات نفسانی است. در تعریفی دیگر اخلاق مجموعه‌ای است از اصول و قواعد بیانگر بایدها و نبایدهای اخلاقی که نوعی استقلال از شخص در آن‌ها وجود دارد. اصولی مانند خوبی راست‌گویی و بدی دروغ‌گویی که افراد آن‌ها را از والدین یا آموزگار می‌آموزند و به نوعی بر اجتماع تکیه دارند و به عنوان ابزاری در دست اجتماع است که بر افراد تحمیل می‌کند. اخلاق به این معنا امری اجتماعی است (رینولدز، ۲۰۱۹).

در فرهنگ معین، اخلاق به معنی خلق و خوی‌ها، طبیعت باطنی، سرشت درونی و نیز به عنوان یکی از شعب حکمت عملی خوانده شده و افزوده است. اخلاق دانش بد و نیک‌خوی‌ها و تدبیر انسان است برای نقش خود یا یک من خاص. بر این اساس، پرواضح است که «اخلاق» نوعی قرارداد یا یکسویی مقررات خشک و تشریفاتی نبوده، بلکه رفتارهایی مبتنی بر عقیده است. در تمامی رفتارها، تلاشها و حرکت‌ها می‌توان نشانی از «اخلاق» را جست. اخلاق هر فردی تا حدود زیادی بر بنیادهای عقیدتی و بینش و نگرش او استوار است در عمده تعاریفی که از اخلاق شده است، دو مقوله درونی بودن و سروکار داشتن با ارزشها در اخلاق نهفته است. اخلاق بیشتر امری اجتماعی است تا فردی، در واقع بستر مناسب اجتماعی است که شرایط رشد و توسعه اخلاقی خاص یا به عبارتی وابسته و پای بندی به ارزش خاص را فراهم کند. وقتی صفت اسلامی را بر اخلاق می‌افزاییم، مرزی را برای آن تعیین کرده ایم که محتوای آن با مرزبندی دیگر که حاوی صفت‌های دیگر است می‌تواند متفاوت باشد. مولانا نیز می‌گوید: «آنچه مربوط به حدود و ثغور ارتباطات و اخلاقیات است در مرحله این نکته است که حدود و ثغور بررسی و تحقیق امری به نام اخلاق از جامعه‌ای به جامعه دیگر فرق می‌کند. این امر حرکتی عقلانی تلقی می‌شود که به وسیله آن تعیین می‌کنیم یک فرد به عنوان عضوی از جامعه چه کاری را باید به عنوان کار «درست» به طور داوطلبانه انجام دهد. اخلاق هم مثل همه معیارهای دیگری که در جامعه وجود دارد بر رفتار و آگاهی فرد اثر می‌گذارد و به درک اجتماعی او خدمت می‌کند. به این معنی اخلاق را می‌توان یک مفهوم اجتماعی دانست، انسان نمی‌تواند بدون اخلاق به صورت فردنا در روابط اجتماعی جلوه کند. فضیلت اخلاق یک فرایند دقیق و جامع است که فرد را برای درک بهتر ساختار خود و روح خود و اتصال روح خود به خدا قادر می‌سازد (عبدالرحمن و همکاران، ۲۰۲۰).

به طور کلی واژه‌ی اخلاق با استانداردهای مربوط به درست و غلط بودن رفتارها سروکار دارند. تعاریف مختلفی از اخلاق به عمل آمده است. «دایره بطور المعارف انگلیسی چمبرز»، اخلاق را «مجموعه‌ای از معنویات» و «قواعد رفتاری» تلقی می‌کنند (احدی، ۲۰۲۰). بی‌توجهی به اخلاق توسط مدیران و ضعف آنها در برخورد با منابع انسانی و ذینفعان بیرونی می‌تواند هم برای مدیران و هم برای سازمان‌ها مشکل ایجاد کند و مشروعیت و عملکرد آنها را زیر سوال ببرد (آراسته و جاهد، ۲۰۱۱). اخلاق حرفه‌ای به دلیل نقش الگوی آن در تصمیم‌گیری سازمان با اهمیت است. از طرفی مدیران به عنوان الگو برای کارکنان خود محسوب می‌شوند. اخلاق حرفه‌ای آنها می‌تواند باعث ارتقای اخلاق در فرهنگ سازمانی شود، در حالی که بد اخلاقی آنها در زندگی شخصی باعث افزایش بی اخلاقی در سازمان می‌شود، به همین دلیل اخلاق در زندگی شخصی مدیران اهمیت دارد (باقری و همکاران، ۲۰۱۰). با توجه به اثرات مثبت اخلاق حرفه

Reynolds^۱and Jahed Arasteh^۲Bagheri^۳

ای می توان بیان کرد که یکی از مهمترین عوامل کلیدی در موفقیت سازمان ها، اخلاق حرفه ای است. هرچه اخلاق حرفه ای بیشتر توسط مدیران و کارکنان مورد توجه قرار گیرد، سازمان در دستیابی به اهداف پیش بینی شده خود موفق تر خواهد بود (کارولین و مکدونالد، ۲۰۰۷).

پیشنه پژوهش

بذرافشان و همکاران (۱۴۰۲) در یک مطالعه به طراحی مدل مفهومی مولفه های اخلاق حرفه ای مدیران مدارس پرداختند. رویکرد این پژوهش کیفی و ابزار پژوهش مصاحبه اکتشافی و نیمه ساخته مند بوده است. جامعه آماری این پژوهش شامل تمامی مدیران مدارس دوره متوسطه اول استان فارس بودند. داده ها گردآوری و با استفاده از روش تحلیل مضمون مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. پس از حذف کدهای مشترک، تعداد ۱۲۱ مورد از مضامین پایه استخراج گردید، سپس براساس شباهت موجود تعداد ۶ مضمون سازمان دهنده تقلیل یافت. نتایج پژوهش نشان داد از نظر مدیران مدارس دوره اول متوسطه، مؤلفه های اخلاق حرفه ای، تأثیر بسزایی بر رفتار مدیران مدارس دارند. بنابراین لازم است این امر به طور جدی توسط دست اندرکاران نظام تعلیم و تربیت، مورد توجه قرار گیرد.

نعمتی و همکاران (۱۴۰۰) در یک مطالعه به طراحی الگوی اخلاق حرفه ای مدیران با رویکرد حکمرانی خوب در قوه قضائیه پرداختند. پژوهش حاضر به صورت کیفی و کمی انجام شد. در مرحله کیفی، از ۲۵ نفر از خبرگان دانشگاهی و قوه قضائیه مصاحبه عمیق به عمل آمد و پس از تجزیه و تحلیل داده ها با تئوری داده بنیاد، مدل پارادایمی تحقیق طراحی شد. نهایتاً، اعتبار مدل تحقیق با روش مدل سازی معادلات ساختاری و نرم افزار PLS با نظرخواهی از ۱۸۲ نفر از مدیران و خبرگان قوه قضائیه بررسی شد. براساس یافته های تحقیق ۶ بعد فردی، بین فردی، مدیریتی، شغلی، ارزشی و اعتقادی و بعد خاص قضایی و برای ارتقای اخلاق حرفه ای مدیران با رویکرد حکمرانی خوب در قوه قضائیه، راهبردهایی در سطوح شغلی، مدیریتی، سازمانی و فراسازمانی تعیین شدند.

دهقانی و همکاران (۱۴۰۰) در یک مطالعه به طراحی مدل اخلاقی در سازمان منابع طبیعی، جنگل ها، مراتع و آبخیزداری پرداختند. پژوهش به صورت ترکیبی انجام شد. جامعه آماری در بخش کیفی خبرگان آگاه به موضوع می باشد، که حجم نمونه برابر با ۱۲ نفر تعیین شد. در بخش کمی مدیران و کارکنان اداره کل منابع طبیعی و آبخیزداری به تعداد ۳۵۸ نفر در کرمان می باشد. نتایج در بخش کیفی نشان داد که ۵ عامل شامل معنوی بودن، عوامل فردی، دورن سازمانی، برون سازمانی و بین فردی عوامل اخلاق حرفه ای می باشند. همچنین مدل با معادلات ساختاری تحلیل و تایید شد.

لطف الهی و همکاران (۱۳۹۹) در مطالعه خود با عنوان "تحلیل انتقادی منشور اخلاق حرفه ای مترجمان ایران، موردی برای بازنگری" نشان دادند هجده آیین اخلاقی انگلیسی برای مترجمان و مفسران از کشورهای مختلف جهان از اینترنت دانلود شد و مورد بررسی قرار گرفت تا ارزش کلی و اصول زیربنایی مشترک آنها شناسایی شود. سپس، اصول زیربنایی منشور اخلاق حرفه ای مترجمان ایران مورد بررسی قرار گرفت تا شباهت ها و تفاوت های اصلی بین این منشور و آیین های تحلیل شده از سراسر جهان مشخص شود. در نهایت، محدودیت های این منشور مورد بحث قرار گرفت. با تحلیل داده ها، مشخص شد که منشور اخلاق حرفه ای مصوب برای مترجمان ایران چندان کاربردی نیست و نمی تواند در نظم بخشی به عملکرد اخلاقی در حرفه ترجمه در بافت ایران موفق باشد. از این رو، این منشور قبل از به اجرا درآمدن، نیازمند اصلاحات بیشتر است.

چرخاب و همکاران (۱۳۹۹) در یک مطالعه به ارائه چارچوب توسعه اخلاق حرفه‌ای مدیران با رویکرد آینده پژوهی پرداختند. روش این پژوهش برحسب داده‌ها یک مطالعه آمیخته اکتشافی بوده است. در اجرای این پژوهش اطلاعات از دو منبع پژوهش‌های انجام گرفته و مصاحبه با خبرگان آموزش و پرورش و دانشگاهی به روش دلفی انجام گرفت. داده‌های گردآوری شده با روش کدگذاری و داده‌های حاصل از اجرای راندهای دوگانه پدل دلفی با روش آزمون آماری توافق سنجی کندال، فن دیمتل و مدلسازی ساختاری تفسیری تحلیل شده است. در بخش کمی، باهدف برآزش مدل، تعداد ۱۱۹ از طریق پرسشنامه محقق ساخته مورد پیمایش قرار گرفتند. نتایج نشان داد که به طور کلی می‌توان توسعه اخلاق حرفه‌ای مدیران را در ۱۵ عامل و ۵۲ مؤلفه در قالب سه بعد زمینه‌ای، ساختاری، محتوایی از مدل سه شاخه‌ای قرار داد. این عوامل شامل؛ فضای مسئله آینده، توسعه منشور اخلاق حرفه‌ای سازمان، فرهنگ سازمانی، جو سازمانی، شناسایی ابزارهای شناخت آینده پژوهی، آینده‌های بدیل، شناسایی شبکه ذینفعان، خط مشی - گذاری سازمانی، شناسایی محورهای کلیدی، وضعیت گذشته سازمان، فضای عدم قطعیت، کنترل استراتژیک، توسعه آموزش‌های سازمان، حال گسترده یا بسیط و مؤلفه‌های آینده بر توسعه اخلاق حرفه‌ای مدیران آموزش و پرورش استان خوزستان تأثیر مثبت می‌گذارند.

قنبرپور و همکاران (۱۳۹۸) در مطالعه خود با عنوان " طراحی الگوی اخلاق حرفه‌ای معلمان، یک مطالعه آمیخته " نشان داد اخلاق حرفه‌ای معلمان دارای هشت مؤلفه اساسی است که عبارت‌اند از: معنویت، شخصیت، خودشناسی، مسئولیت اخلاقی در قبال دانش آموزان، مسئولیت اخلاقی در قبال اولیا و سرپرستان، مسئولیت اخلاقی در قبال حرفه و همکاران، مسئولیت اخلاقی در قبال سازمان و اداره، و مسئولیت اجتماعی. بر اساس این یافته‌ها پرسش‌نامه بخش کمی تدوین گردید و بین ۳۸۷ نفر از معلمان آموزش و پرورش شهر تهران که به روش خوشه‌ای چندمرحله انتخاب شده بودند توزیع شد. نتایج حاصل از بخش کمی نشان داد، معلمان شهر تهران معتقدند مسئولیت اخلاقی در قبال اولیا بیشتر از دیگر مؤلفه‌ها، و مسئولیت اخلاقی در قبال سازمان و اداره کمتر از دیگر مؤلفه‌ها رعایت می‌شود. لذا پیشنهاد می‌شود مسئولان آموزش و پرورش ضمن شناخت عوامل بی‌اعتمادی معلمان موجبات اعتماد ایشان را فراهم نمایند. همچنین تدوین و معرفی منشور اخلاق حرفه‌ای معلمان و احصاء کدهای رفتاری ذیل این منشور و انعقاد میثاق‌نامه اخلاق حرفه‌ای معلمان در ارتقا اخلاق حرفه‌ای معلمان مؤثر است.

سایمان و میدیاواتی (۲۰۲۴) در مطالعه خود با عنوان " تأثیر آشنایی با منشور اخلاقی حرفه‌ای حسابدار بر رفتار اخلاقی دانشجویان " نشان دادند که درک منشور اخلاقی حسابدار حرفه‌ای تأثیر مطلوب و قابل توجهی بر رفتار اخلاقی دانشجویان PPAK در باندونگ داشته است.

زکی زاده^۱ و همکاران (۲۰۲۳) در یک مطالعه کاربرد تکنیک دلفی فازی در طراحی مدل عوامل اخلاق حرفه‌ای مدیران با تاکید بر سلامت روان کارگران معدن در قالب مدل سازی ساختاری تفسیری پرداختند. روش این پژوهش که مبتنی بر پارادایم تفسیری است، توسعه‌ای با رعایت هدف و ماهیت اکتشافی - تحلیلی با رویکرد استقرایی دارد و از پژوهش‌های آمیخته (کیفی/کمی) جامعه آماری صنعت استفاده شده است. و کارشناسان دانشگاه به روش نمونه‌گیری هدفمند. سه مرحله برای دستیابی به هدف اصلی تحقیق در نظر گرفته شده است. عوامل اخلاق حرفه‌ای مدیران در گام اول پژوهش با بررسی مقالات منتشر شده در سطح ملی و بین‌المللی با روش تحلیل محتوا توسط نرم افزار NVIVO شناسایی و سپس ۱۵ عامل اصلی به روش دلفی نهایی و تایید شد. و با استفاده از نرم افزار

EXCEL در مرحله دوم به منظور طبیعی سازی عوامل استخراج شده از مقالات با تاکید بر تاثیر آن بر سلامت روان کارگران معدن. رتبه بندی عوامل و ارائه الگو در مرحله سوم با استفاده از روش **ISM** انجام شد. پژوهش حاضر عوامل اخلاق حرفه ای مدیران معادن ایران و روابط بین این عوامل را با تاکید بر سلامت روان کارگران معدن مورد استفاده مدیران صنایع معدنی ایران قرار داده و آنها را به توجه مضاعف به عواملی مانند ویژگی دعوت کرده است. ویژگی ها و مهارت های ادراکی که با ارائه الگوی عوامل اخلاق حرفه ای مدیران، مؤثرترین متغیرها هستند.

محمدی کمرودی و همکاران (۲۰۲۳) در یک مطالعه به طراحی مدل مدیریت اخلاق مدار توسعه آموزش کارکنان در آموزش عالی با استفاده از نظریه زمینه ای پرداختند. ماهیت این پژوهش اکتشافی بوده و از داده های کیفی استفاده شده است. جامعه پژوهش را کارشناسان مدیریت و اساتید با سابقه مدیریت در دانشگاه های آزاد استان مازندران تشکیل می دهند. محقق از روش گلوله برفی برای دستیابی به اشباع نظری پس از انجام مصاحبه با ۱۳ متخصص و صاحب نظر استفاده کرد. داده های کیفی از طریق مصاحبه ساختاریافته جمع آوری و با استفاده از روش کیفی نظریه زمینه ای مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. عوامل علی مؤثر بر مدیریت اخلاق مدار برای توسعه آموزش کارکنان عبارتند از ویژگی های فردی، قابلیت روانی، هویت شغلی و ارتباطات سازمانی. عوامل زمینه ای شامل اخلاق سازمانی، مبانی سازمانی، عدالت سازمانی و نقش های رهبری است. عوامل مداخله گر تأثیرگذار شامل عوامل سیاسی، اجرایی، زیرساختی و فرهنگی است. علاوه بر این، سه مؤلفه اصلی پدیده شناسایی و گزارش شده است: مهارت های رهبری آموزشی اخلاقی، سواد اخلاقی، و طراحی آموزشی. راهبردهای حاصله شامل راهبردهای بیرونی و داخلی دانشگاه، راهبردهای رسمی و غیررسمی است. در نهایت، نتایج شامل توسعه ساختاری، توسعه آموزشی، توسعه ارتباطی و توسعه عملکرد است.

گورسیا و همکاران (۲۰۱۸) به تحقیقی تحت عنوان فساد در سازمان، جو اخلاقی و انگیزه های فردی پرداختند. هدف از این تحقیق بررسی چگونگی عوامل سازمانی و فردی، شکل فساد می باشد. این پژوهش به بررسی این که آیا جو اخلاقی سازمان مربوط به فساد می باشد، و اگر چنین است، آیا فساد در انگیزه های فردی تأثیر دارد؟ در این مطالعه از پرسشنامه در مقیاس بزرگ در میان مقامات دولتی به (تعداد = ۲۳۴) و کارکنان کسب و کار (تعداد = ۲۸۹) انجام شد. این یافته ها نشان می دهد که کارمندان بخش دولتی و خصوصی که جو سازمانی خود را خودخواه تر و کمتر اخلاقی درک کردند بیشتر مستعد ابتلا به فساد هستند. انگیزه های فردی با هنجارهای فردی و اجتماعی در فساد رابطه دارد. این نتایج نشان می دهد کارکنانی که جو اخلاقی سازمان خود را به عنوان تجربه خودخواهانه تر و کمتر اخلاقی درک می کنند در هنجارهای فردی و اجتماعی ضعیف و مستعدتر از افرادی هستند که اجتناب کنند.

کاملیکوا^۱ (۲۰۱۷) به تحقیقی تحت عنوان مدیریت اخلاق در سازمان - تمرکز نوآوری در ایجاد فرهنگ سازمانی اخلاقی پرداختند. هدف از این نوشتار تأکید بر اهمیت مدیریت اخلاق در سازمان در نوع های مختلف با تأکید بر ایجاد فرهنگ سازمانی اخلاقی می باشد. از نظر ما عیب موجود و مطلوب فرهنگ سازمانی، شناسایی ارزش های سازمانی، و هم چنین آموزش و توسعه کارکنان در ارزش های اخلاق سازمانی و دیگر مسائل اخلاقی، باید به سمت توسعه اخلاقی سازمان و اعضای آن منجر شود. به همین دلیل تشخیص فرهنگ

Mohammadi Komroudi^۱

Gorsira^۲

ČMELÍKOVÁ^۳

سازمانی، شناسایی و مشخصات ارزش های اخلاقی سازمانی، ایجاد استراتژی اخلاقی بر اساس توصیه از تشخیص و دلیل تقاضا برای شغل و موقعیت جدید در سازمان اسلواکی - یک افسر اخلاق ضرورت می یابد.

یوتاب (۲۰۱۶) به بررسی مقایسه ای رابطه بین مولفه های اخلاق حرفه ای با هویت سازمانی پرداخته است. نتایج این تحقیق نشان داد بین مولفه های اخلاق حرفه ای (احترام، عدالت، آزادی، امانت داری) و هویت سازمانی آن ها در بین اعضای هیات علمی دانشگاه های آزاد شهر کرد و خوراسگان رابطه معناداری وجود ندارد.

بردیا (۲۰۱۵) در تحقیقی تحت عنوان ارزیابی اخلاق حرفه ای کارکنان شرکت های خصوصی و دولتی به این نتیجه دست یافت اخلاق حرفه ای و مولفه هایش در بین شرکت های خصوصی و دولتی تفاوت معنی داری وجود ندارد.

نتایج پژوهش زینالی و همکاران (۲۰۱۳) حاکی از آن است که میان ارتقاء فضای کلی اخلاقی حاکم بر سازمان و کاهش رفتارهای ضد شهروندی رابطه ای معنادار وجود دارد. مهم ترین عباراتی که معرف رفتارهای ضد شهروندی هستند، عبارتند از؛ طفره رفتن از کار، لجاجتی و خودسری، مقاومت در برابر اقتدار مدیران، کینه توزی و پرخاشگری.^۶

۳- روش پژوهش

این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر استراتژی، پیمایشی محسوب می شود. جامعه آماری پژوهش شامل مدیران سازمان تامین اجتماعی و سازمان بازنشستگی در سال ۱۴۰۲-۱۴۰۳ می باشد و با استفاده از روش نمونه گیری خوشه ای از بین مدیران سازمانهای تامین اجتماعی و سازمان بازنشستگی کشور انتخاب خواهد شد.

در این پژوهش تعیین حداقل حجم نمونه لازم، قبل از گردآوری داده های مربوط به مدل یابی معادلات ساختاری بسیار با اهمیت است. در حالی که پژوهشگران معتقدند که برای دستیابی به توان آماری کافی و برآوردهای دقیق، حجم نمونه های بزرگ لازم است، اما یک توافق کلی درباره روش مناسب برای تعیین حجم نمونه وجود ندارد. البته حجم نمونه به عواملی مانند نرمالیتی داده ها و روش برآوردی که پژوهشگر استفاده می کند، دارد. مطابق نظر بومسما حداقل حجم نمونه باید ۲۰۰ مورد باشد و مطابق نظر استیونس به دلیل شباهت مدل یابی معادلات ساختاری با رگرسیون چندمتغیری می توان ۱۵ مورد برای هر متغیر پیش بین در نظر گرفت. با توجه به این مطالب حجم نمونه در بخش کمی بعد از تعیین شدن پیشایندها و پسایندهای اخلاق حرفه ای تعیین خواهد شد.

در این تحقیق نیز پرسشنامه روایی توسط استاد راهنما و چند نفر از خبرگان مورد تایید قرار گرفته شده است. به طور کلی در این تحقیق برای افزایش روایی ابزارهای زیر مورد استفاده قرار گرفته است:

^۱ Yotab

^۲ Work Avoidance

^۳ Defience

^۴ Resistance

^۵ Revenge

^۶ Aggression

۱- استفاده از نظرات اساتید راهنما و مشاور و اساتید مدیریت.

۲- مطالعه مقالات، کتب و مجلاتی که از این پرسشنامه یا پرسشنامه‌های مشابه استفاده کرده‌اند.

۳- روایی با استفاده نرم‌افزار PLS.

۲- پایایی: پایایی به این معنا است که اگر خصیصه‌ی مورد سنجش را با همان وسیله، تحت شرایط مشابه دوباره اندازه‌گیری نماییم، نتایج حاصله تا چه حد مشابه، دقیق و قابل اعتماد است؟ به عبارت دیگر منظور از پایایی این است که بینیم آیا ابزار سنجش دارای ویژگی تکرار پذیری هست، یعنی در صورت تکرار عملیات تحقیق می‌توان به نتایج مشابهی رسید؟ (آذر و مؤمنی، ۱۳۹۵). با توجه به این امر معمولاً قابلیت اعتماد نشانگر آن است که تا چه اندازه ابزار اندازه‌گیری ویژگی‌های با ثبات آزمودنی و یا ویژگی‌های متغیر و موقتی وی را می‌سنجد. یکی از روش‌های محاسبه قابلیت اعتماد استفاده از آلفای کرونباخ است. این روش برای محاسبه هم‌مانگی درونی ابزار اندازه‌گیری از جمله پرسشنامه به کار می‌رود (سرمد و همکاران، ۱۳۹۴). مقدار آلفا با استفاده از فرمول زیر محاسبه می‌کنند:

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum_{i=1}^k s_i^2}{s_{sum}^2} \right)$$

که در این فرمول k تعداد سوالات، s_i^2 واریانس سوال i ام و s_{sum}^2 واریانس کل سوالات می‌باشد. هر چه این معیار به مقدار یک نزدیک تر باشد، نشان دهنده پایایی بالا و هر چه این مقدار به صفر نزدیک باشد نشان از عدم پایایی پرسشنامه یا تحقیق می‌باشد. هم چنین این روش برای محاسبه هم‌مانگی درونی ابزار پرسشنامه نیز به کار می‌رود. در تحقیقات علوم اجتماعی و مدیریت، ضریب آلفای کرونباخ بالاتر از ۰/۷ قابل قبول فرض می‌شود (سکاران، ۱۳۸۹). جهت سنجش پایایی متغیرهای تحقیق از آزمون آلفای کرونباخ استفاده می‌گردد. نحوه انجام کار بدین صورت است که پس از تأیید روایی پرسشنامه ۳۰ پرسشنامه با نظر استاد راهنما در سطح جامعه پخش می‌گردد و پایایی آن به کمک نرم‌افزار SPSS سنجیده می‌شود.

برای تحلیل داده‌ها از دو روش استفاده می‌شود. در روش اول به توصیف داده با استفاده از جداول فراوانی، آماره‌های خلاصه مثل میانگین، میانه، واریانس و ... پرداخته شده و با استفاده از شکل‌ها، داده‌ها به صورت ملموسی خلاصه و بیان می‌گردند. این بخش به آمار توصیفی معروف است. در آمار استنباطی به این سؤال کلی پاسخ داده می‌شود که آیا نتایج حاصل از داده‌ها، قابلیت تعمیم به کل جامعه را دارند یا خیر؟ (آذر و مؤمنی، ۱۳۹۵). این بخش با استفاده از نرم افزارهای SPSS22 و PLS انجام شده است. در این پژوهش با استفاده از آزمون مدل اندازه‌گیری و معادلات ساختاری به آزمون مدل پرداخته شد.

تجزیه و تحلیل داده‌ها

در این بخش ابتدا یافته‌های توصیفی ارائه شده است و سپس با استفاده از رویکرد معادلات ساختاری اعتبار مدل طراحی شده اخلاق حرفه‌ای بررسی شده است.

آمار توصیفی

منظور از آمار توصیفی، جمع بندی و خلاصه کردن داده‌ها، برای بهتر نشان دادن آن‌ها به خوانندگان می‌باشد. یافته‌های توصیفی این پژوهش شامل جداول فراوانی و درصد مشخصات فردی افراد نمونه و شاخص‌های آماری توصیفی مانند میانگین و انحراف استاندارد می‌باشد که برای کلیه متغیرهای مورد مطالعه در این تحقیق ارائه شده است.

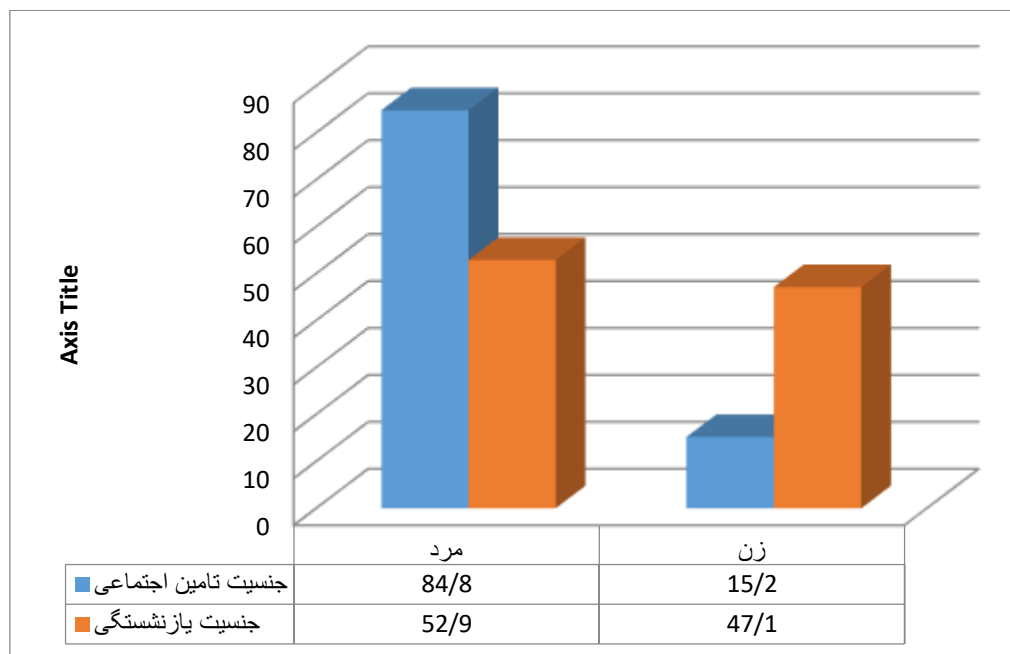
الف) توصیف اعضای نمونه بر اساس جنسیت

جدول شماره ۴-۱، ترکیب (فراوانی) جنسیتی اعضای نمونه را نشان می‌دهد.

جدول ۱: آمار توصیفی پاسخگویان بر حسب جنسیت

جنسیت	سازمان تامین اجتماعی		سازمان بازنشستگی کشوری	
	فراوانی	درصد فراوانی	فراوانی	درصد فراوانی
مرد	۱۷۸	۸۴٫۸	۱۱۱	۵۲٫۹
زن	۳۲	۱۵٫۲	۹۹	۴۷٫۱
کل	۲۱۰	۱۰۰	۲۱۰	۱۰۰

همان‌طور که جدول شماره ۴-۱ مشاهده می‌شود از ۲۱۰ نفر افراد در سازمان تامین اجتماعی ۱۷۸ مرد و ۳۲ نفر زن همچنین افراد در سازمان بازنشستگی کشوری ۱۱۱ نفر مرد و ۹۹ نفر زن می‌باشند. در ادامه در شکل ۴-۴ نمودار ستونی وضعیت جنسیت ترسیم شده است.



نمودار ۱: وضعیت جنسیت در نمونه مورد بررسی

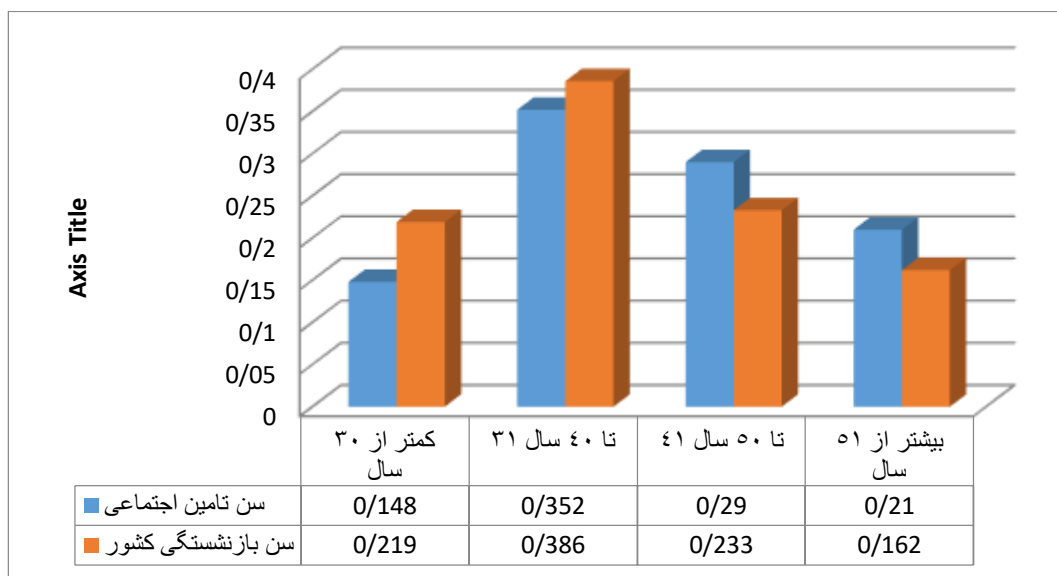
ب) توصیف اعضای نمونه بر اساس گروه‌های سنی

جدول شماره ۲-۴، ترکیب فراوانی اعضای نمونه بر اساس گروه‌های سنی را نشان می‌دهد.

جدول ۲: ترکیب فراوانی اعضای نمونه بر اساس گروه‌های سنی

سن	سازمان تامین اجتماعی		سازمان بازنشستگی کشوری	
	فراوانی	درصد فراوانی	فراوانی	درصد فراوانی
کمتر از ۳۰ سال	۳۱	۱۴,۸	۴۶	۲۱,۹
۳۱ تا ۴۰ سال	۷۴	۳۵,۲	۸۱	۳۸,۶
۴۱ تا ۵۰ سال	۶۱	۰,۲۹	۴۹	۲۳,۳
بیشتر از ۵۱ سال	۴۴	۰,۲۱	۳۴	۱۶,۲
کل	۲۱۰	۱۰۰	۲۱۰	۱۰۰

همانطور که در جدول ۲-۴ مشاهده می‌شود ویژگی‌های سنی افراد مورد در سازمان تامین اجتماعی را ۳۱ نفر افراد کمتر از ۳۰ سال، ۷۴ نفر را افراد ۳۱ تا ۴۰ سال، ۶۱ نفر را افراد ۴۱ تا ۵۰ سال و ۴۴ نفر را افراد بیشتر از ۵۱ سال تشکیل داده و همچنین افراد در سازمان سازمان بازنشستگی کشوری ۴۶ نفر کمتر از ۳۰ سال، ۸۱ نفر ۳۱ تا ۴۰ سال، ۴۹ نفر ۴۱ تا ۵۰ سال و در نهایت ۳۴ نفر در رده سنی بیشتر از ۵۱ سال می‌باشند.



نمودار ۲: وضعیت سنی اعضای شرکت کننده در پژوهش

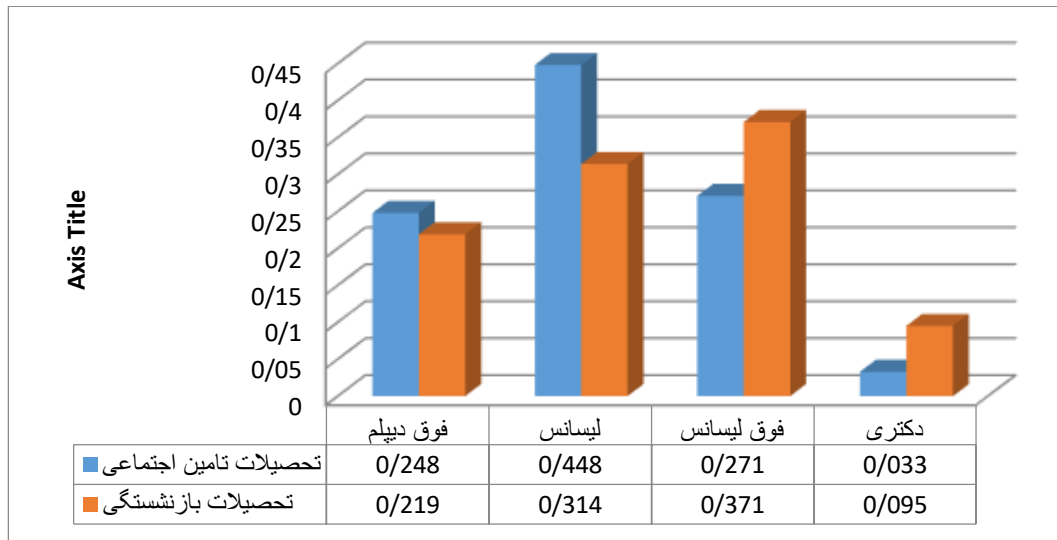
ج) توصیف اعضای نمونه بر اساس سطح تحصیلات

جدول شماره ۴-۳، ترکیب فراوانی اعضای نمونه بر اساس سطح تحصیلات را نشان می دهد.

جدول ۳: ترکیب فراوانی اعضای نمونه بر اساس تحصیلات

تحصیلات	سازمان تامین اجتماعی		سازمان بازنشستگی کشوری	
	فراوانی	درصد فراوانی	فراوانی	درصد فراوانی
فوق دیپلم	۵۲	۲۴,۸	۴۶	۲۱,۹
لیسانس	۹۴	۴۴,۸	۶۶	۳۱,۴
فوق لیسانس	۵۷	۲۷,۱	۷۸	۳۷,۱
دکتری	۷	۳,۳	۲۰	۹,۵
کل	۲۱۰	۱۰۰	۲۱۰	۱۰۰

همانطور که در جدول ۴-۳ مشاهده می شود تحصیلات افراد مورد در سازمان تامین اجتماعی را ۵۲ نفر افراد فوق دیپلم، ۹۴ نفر لیسانس، ۵۷ نفر فوق لیسانس و ۷ نفر دکتری تشکیل داده و همچنین افراد در سازمان بازنشستگی کشوری ۴۶ نفر فوق دیپلم، ۶۶ نفر لیسانس، ۷۸ نفر فوق لیسانس و در نهایت ۲۰ نفر دکتری می باشند. در ادامه در نمودار ۴-۲ سطح تحصیلات کارکنان شرکت کننده در نمودار ستونی ترسیم شده است.



نمودار ۳: وضعیت تحصیلی اعضای شرکت کننده در پژوهش حاضر

آمار استنباطی

تکنیک‌هایی آماری که در هر تحقیق مورد استفاده قرار می‌گیرد، بنا به ضرورت تحقیق و در جهت اثبات یا رد فرضیه‌های تحقیق می‌باشد. در این بخش با توجه نرمال یا غیر نرمال بودن توزیع داده‌ها از تکنیک‌های آماری مرتبط استفاده می‌گردد. جهت بررسی توزیع داده‌ها از نظر نرمال یا غیرنرمال بودن، از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف استفاده می‌شود و سپس از تکنیک آماری ضریب همبستگی و معادلات ساختاری جهت آزمون فرضیه‌های تحقیق استفاده می‌گردد.

بررسی توزیع داده‌ها

برای تحلیل داده‌ها و انتخاب نوع آزمون‌های مربوط، ابتدا باید وضعیت توزیع متغیرها بررسی شود، زیرا اگر متغیرها نرمال باشند، مجاز هستیم که هم از آزمون پارامتریک و اگر توزیع داده‌ها غیر نرمال باشد، باید از آزمون‌های ناپارامتریک استفاده شود. برای بررسی توزیع داده‌ها از آزمون کولموگروف اسمیرنوف استفاده شد. نتایج این آزمون در جدول زیر قابل مشاهده است.

جدول ۴: آزمون کلموگروف- اسمیرنوف متغیرهای پژوهش

شاخص	آماره	سطح معنی داری	نتیجه
مسئولیت پذیری	۰,۰۷۵	۰,۰۰۶	غیر نرمال
تعهد	۰,۰۹۰	۰,۰۰۰	غیر نرمال
حقوق و مزایا	۰,۰۹۸	۰,۰۰۰	غیر نرمال
دین داری	۰,۰۷۵	۰,۰۰۶	غیر نرمال
شغلی	۰,۰۹۷	۰,۰۰۰	غیر نرمال
قانون مداری	۰,۰۸۶	۰,۰۰۱	غیر نرمال
عدالت محوری	۰,۰۹۰	۰,۰۰۰	غیر نرمال
مدیریتی	۰,۰۵۸	۰,۰۰۱	غیر نرمال
تعامل و ارتباطات	۰,۰۷۶	۰,۰۰۵	غیر نرمال
رضایت	۰,۱۰۱	۰,۰۰۰	غیر نرمال
بهره وری	۰,۰۸۳	۰,۰۰۱	غیر نرمال
همکاری و مشارکت	۰,۰۸۷	۰,۰۰۱	غیر نرمال
تعالی سازمانی	۰,۰۸۰	۰,۰۰۲	غیر نرمال
اجتماعی	۰,۰۹۷	۰,۰۰۰	غیر نرمال

با توجه به اینکه مقدار معناداری برای تمامی متغیرها کمتر از ۰,۰۵ صدم کسب شده است، بنابراین می توان گفت که داده ها از توزیع غیر نرمالی تبعیت می کنند.

بررسی کفایت حجم نمونه

جهت انجام تحلیل ابتدا باید این اطمینان حاصل شود که حجم نمونه کافی می باشد. جهت بررسی کفایت حجم نمونه آزمون کیمو پیشنهاد شده است. مقدار این شاخص مقدار این آزمون بین (۰) تا (۱) متغیر است. ۳ طیف برای این آزمون گزارش شده است. به ترتیب مقدار ۰/۴۹ و پایین تر (انجام تحلیل پیشنهاد نمی شود)؛ مقدار ۰/۵ تا ۰/۶۹ (انجام تحلیل با اصلاح و یا تغییر داده ها انجام شود) و در نهایت مقدار ۰/۷ و بیشتر (انجام تحلیل پیشنهاد می شود) بیان شده است. در ادامه نتایج این آزمون گزارش شده است.

جدول ۵: نتایج آزمون KMO

KMO	کای - دو	آزمون
۰,۸۳۶	۱۴۲۵,۷۵۴	درجه آزادی
	۹۱	سطح معناداری
	۰,۰۰۰	

چنانچه در جدول (۴-۵) قابل مشاهده است، مقدار **KMO** برابر ۰,۸۳۶ کسب شده هم چنین سطح معنادار بودن مشخصه آزمون کروییت بارتلت نیز ۰,۰۰۰ بدست آمده که نشان می دهد از لحاظ آماری معنادار است. بنابراین بر پایه هر دو ملاک می توان نتیجه گرفت که داده ها جهت تجزیه و تحلیل کافی می باشند.

روش مدل سازی معادلات ساختاری با رویکرد حداقل مربعات جزئی (PLS)

تحلیل مدل ها با رویکرد حداقل مربعات جزئی (PLS-SEM) در سه مرحله ارزیابی مدل اندازه گیری (بررسی رابطه بین متغیر با سوال)، مدل معادلات ساختاری (روابط بین متغیرها یا بررسی فرضیات پژوهش) و برازش مدل (۳ مدل اندازه گیری، ساختاری و مدل کلی) انجام می شود. در ادامه به توضیح این مراحل پرداخته شده است.

مدل اندازه گیری یا مدل بیرونی: بخشی از مدل بوده که به بررسی روایی و پایایی سوالات پژوهش با چند آزمون مختلف آلفای کرونباخ، پایایی مرکب، روایی همگرا و روایی واگرا و در نهایت آزمون بارهای عرضی می پردازد.

مدل ساختاری: بخشی از مدل بوده که به بررسی فرضیات پژوهش یا مدل مفهومی می پردازد. این آزمون مدل را در دو حالت استاندارد و معناداری مورد تحلیل قرار می دهد.

برازش مدل: در این بخش کیفیت و برازش مدل بیرونی و مدل درونی و مدل کلی مورد بررسی قرار می گیرد.

تجزیه و تحلیل مربوط به مدل اندازه گیری

۱- پایایی کرونباخ

معمولاً اولین معیاری که در مدل اندازه گیری مورد بررسی قرار می گیرد، پایایی است. پایایی کرونباخ شاخصی برای تحلیل قابلیت اعتماد بودن سوالات پژوهش ارائه می دهد. مقدار ضریب پایایی قابل قبول بر اساس نظریات پژوهشگران متعدد، متفاوت بیان شده است. برخی پژوهشگران ضریب آلفای بالای ۰/۶ را به عنوان ضریب آلفای قابل قبول و برخی نیز مقدار ضریب آلفای بیشتر از ۰/۷ را معرف پایایی قابل قبول معرفی داشته اند. نتایج بررسی مقادیر آلفای کرونباخ برای متغیرهای اصلی مدل در جدول (۴-۶) ارائه شده است:

جدول ۶: مقادیر کسب شده از آزمون پایای کرونباخ

متغیر	آلفای کرونباخ
اجتماعی	۰,۷۴۴
بهره‌وری	۰,۸۵۱
تعالی‌سازمانی	۰,۸۱۳
تعامل و ارتباطات	۰,۷۴۴
تعهد	۰,۸۲۳
حقوق و مزایا	۰,۷۸۶
دین‌داری	۰,۹۲۲
رضایت	۰,۸۸۷
شغلی	۰,۸۸۷
عدالت محوری	۰,۷۲۴
قانون‌مداری	۰,۹۱۲
مدیریتی	۰,۷۹۸
مسئولیت‌پذیری	۰,۹۱۰
همکاری و مشارکت	۰,۷۹۰
پسایندهای اخلاق حرفه‌ای	۰,۸۵۵
پیشایندهای اخلاق حرفه‌ای	۰,۹۳۹

نتایج کسب شده از آزمون پایایی نشان داد که مقادیر کسب شده برای تمامی متغیرها بیشتر از ۰/۷ است، بنابراین پایایی آلفای کرونباخ برای تمامی متغیرها تایید شده است.

پایایی مرکب

شاخص پایایی مرکب توسط ورتس و همکاران (۱۹۷۴) بیان شد و برتری آن نسبت به پایایی کرونباخ در این موضوع می‌باشد که پایایی سازه‌ها نه به صورت مطلق بلکه با توجه به همبستگی سازه‌هایش با یکدیگر مورد بررسی قرار می‌گردد. پژوهشگران برای پایایی مرکب نیز مقادیری را معرفی کرده‌اند. بدین صورت که مقدار بیشتر از ۰/۷ را نشان از پایداری و مقدار کمتر از ۰/۶ را عدم وجود پایایی معرفی کرده‌اند (داوری و رضازاده، ۱۳۹۲). جدول (۷-۴) مقادیر ضرایب پایایی مرکب را برای متغیرها نشان می‌دهد.

جدول ۷: مقادیر کسب شده از آزمون پایایی مرکب

متغیر	پایایی مرکب
اجتماعی	۰,۸۳۵
بهره وری	۰,۸۹۱
تعالی سازمانی	۰,۸۶۴
تعامل و ارتباطات	۰,۸۳۸
تعهد	۰,۸۸۵
حقوق و مزایا	۰,۸۶۶
دین داری	۰,۹۴۱
رضایت	۰,۸۲۸
شغلی	۰,۹۱۹
عدالت محوری	۰,۸۳۵
قانون مداری	۰,۹۳۸
مدیریتی	۰,۸۶۲
مسئولیت پذیری	۰,۹۳۷
همکاری و مشارکت	۰,۸۶۱
پسایندهای اخلاق حرفه ای	۰,۸۳۳
پیشایندهای اخلاق حرفه ای	۰,۹۴۴

نتایج بدست آمده برای آزمون پایایی مرکب نشان داد که پایایی مرکب برای تمامی متغیرها بیشتر از ۰/۷ کسب شده، بنابراین می توان گفت مدل اندازه گیری از پایایی مطلوبی برخوردار است.

بررسی روایی همگرا

شاخص روایی همگرا به منظور نشان دادن این موضوع است که آیا بین ابزارهای به کار گرفته شده برای اندازه گیری مفهوم، همبستگی قوی وجود دارد. جهت بررسی روایی همگرا دو محقق به نام فورنل و لارکر (۱۹۸۱) متوسط واریانس استخراج شده را به عنوان معیاری برای اعتبار همگرا معرفی می کنند. حداقل مقدار متوسط واریانس استخراج شده برابر با ۰/۵ بیانگر اعتبار همگرای کافی است، به این معنی که یک متغیر مکنون قادر است تا به طور میانگین بیش از نیمی از پراکندگی معرف هایش را پیش بینی سازد. همانطور که در جدول متوسط واریانس استخراج شده قابل مشاهده است کلیه مقادیر متوسط واریانس استخراج شده برای تمام متغیرهای تحقیق بزرگتر از ۰/۵

کسب شده است. با توجه به مقادیر نشان داده شده می توان بیان داشت که مدل از روایی همگرایی مطلوبی برخوردار می باشد (آذر و همکاران، ۱۳۹۱). در جدول ۴-۱۹ مقدار متوسط واریانس استخراج شده هر کدام از متغیرهای تحقیق ذکر شده است.

جدول ۸: مقادیر متوسط واریانس استخراج شده (AVE)

متغیر	روایی همگرا
اجتماعی	۰,۵۶۰
بهره وری	۰,۵۸۳
تعالی سازمانی	۰,۵۱۵
تعامل و ارتباطات	۰,۶۷۲
تعهد	۰,۶۶۱
حقوق و مزایا	۰,۶۲۳
دین داری	۰,۷۶۲
رضایت	۰,۶۱۸
شغلی	۰,۶۶۲
عدالت محوری	۰,۵۶۷
قانون مداری	۰,۷۹۱
مدیریتی	۰,۵۲۵
مسئولیت پذیری	۰,۷۸۷
همکاری و مشارکت	۰,۶۰۸
پسایندهای اخلاق حرفه ای	۰,۶۰۸
پیشایندهای اخلاق حرفه ای	۰,۶۱۷

با توجه به جدول ۴-۸ مقادیر کسب شده روایی همگرا برای تمامی متغیرهای پنهان بیشتر از ۰/۵ می باشد. بنابراین می توان بیان داشت که روایی همگرایی مدل اندازه گیری مطلوب است.

بررسی روایی واگرا

روایی واگرا به این موضوع توجه دارد که آیتمها یا معرفهای مربوط به یک متغیر فقط همان متغیر را مورد بررسی و سنجش قرار دهد. در تحلیل حداقل مربعات جزئی بر اساس نظر فورنل و لاکر (۱۹۸۱) جذر متوسط واریانس استخراج شده یک متغیر باید از میزان همبستگی آن متغیر با سایر متغیرهای تحقیق بزرگتر کسب شود. در جدول همبستگی متغیرها با یکدیگر همانطور که مشاهده می شود، مقادیر جذر متوسط واریانس استخراج شده قرار گرفته بر روی قطر ماتریس همبستگی از مقادیر همبستگی آن متغیر با سایر متغیرها بزرگتر کسب شده که نشان دهنده مناسب بودن روایی واگرایی مدل است.

جدول ۹: مقادیر متوسط واریانس استخراج شده (AVE)

	اجتماعی	بهره وری	تعالی سازمانی	تعامل و ارتباطات	تعهد	حقوق و مزایا	دین داری	رضایت	شغلی	عدالت محوری	قانون مداری	مدیریتی	مسئولیت پذیری	همکاری و مشارکت	پسایندهای اخلاق حرفه ای	پیشایندهای اخلاق حرفه ای
اجتماعی	0.748															
بهره وری	0.318	0.763														
تعالی سازمانی	0.628	0.258	0.819													
تعامل و ارتباطات	0.435	0.442	0.234	0.687												
تعهد	0.336	0.466	0.326	0.540	0.813											
حقوق و مزایا	0.447	0.501	0.332	0.444	0.615	0.789										
دین داری	0.545	0.468	0.206	0.413	0.300	0.413	0.873									
رضایت	0.308	0.645	0.312	0.436	0.521	0.455	0.408	0.786								
شغلی	0.214	0.453	0.475	0.423	0.382	0.460	0.289	0.432	0.814							
عدالت محوری	0.326	0.486	0.501	0.482	0.355	0.476	0.343	0.421	0.318	0.753						
قانون مداری	0.362	0.435	0.439	0.511	0.381	0.465	0.386	0.468	0.422	0.337	0.889					
مدیریتی	0.216	0.675	0.386	0.559	0.379	0.473	0.413	0.483	0.382	0.537	0.475	0.725				

مسئولیت پذیری	0.294	0.501	0.485	0.580	0.575	0.467	0.349	0.571	0.425	0.435	0.376	0.415	0.887			
همکاری و مشارکت	0.632	0.117	0.691	0.341	0.432	0.103	0.429	0.342	0.345	0.448	0.562	0.387	0.113	0.780		
پسایندهای اخلاق حرفه ای	0.220	0.531	0.274	0.592	0.571	0.545	0.487	0.452	0.504	0.534	0.542	0.682	0.581	0.298	0.779	
پیشایندهای اخلاق حرفه ای	0.321	0.615	0.331	0.506	0.500	0.668	0.638	0.674	0.680	0.644	0.696	0.731	0.626	0.445	0.726	0.785

معیار HTMT

به عقیده هنسلر و دیگران (۲۰۱۵)، روش دیگری برای روایی واگرا وجود دارد که به نسبت به دو معیار قبلی، یعنی آزمون بار عرضی و معیار فورنل لاکر دقیقتر است و به معیار HTMT مشهور است. نسبت HTMT، معیاری است که چند صفتی بودن متغیرهای مشاهده شده را بر تک صفتی بودن آن ها اندازه گیری می کند؛ به عبارت دیگر، این معیار نسبت همبستگی بین شاخص ها به همبستگی درون شاخص ها است. در حقیقت تقسیم میانگین همبستگی گویه هایی که یک سازه را ارزیابی میکند، این نسبت را شکل می دهد. مقدار قابل قبول این نسبت کمتر از ۰,۹ است که اگر برای متغیری این مقدار بیشتر باشد، مدل اندازه گیری شرای ط روایی مناسبی نخواهد داشت به عبارت دیگر حداقل میزان قابل قبول برای نسبت HTMT کمتر از ۰,۹ است که هر چقدر مقدار کمتر از ۰,۹ باشد نشان دهنده روایی واگرایی بالایی مدل است. مقادیر بالای ۰,۹ نیز نشان دهنده عدم وجود روایی واگرا است.

جدول ۱۰: نتایج معیار HTMT

اجتماعی	بهره وری	تعالی سازمانی	تعامل و ارتباطات	تعهد	حقوق و مزایا	دین داری	رضایت	شغلی	عدالت محوری	قانون مداری	مدیریتی	مسئولیت پذیری	همکاری و مشارکت	پسایندهای اخلاق حرفه ای	پیشایندهای اخلاق حرفه ای
اجتماعی															
بهره وری	0.086														
تعالی سازمانی	0.790	0.097													
تعامل و ارتباطات	0.101	0.555	0.128												
تعهد	0.125	0.544	0.106	0.666											
حقوق و مزایا	0.094	0.623	0.102	0.576	0.794										
دین داری	0.092	0.527	0.094	0.503	0.337	0.477									
رضایت	0.085	0.808	0.102	0.747	0.678	0.616	0.507								
شغلی	0.092	0.514	0.112	0.512	0.438	0.545	0.313	0.539							
عدالت محوری	0.132	0.617	0.184	0.630	0.452	0.620	0.412	0.580	0.386						
قانون مداری	0.092	0.500	0.061	0.622	0.437	0.549	0.419	0.586	0.464	0.404					
مدیریتی	0.091	0.866	0.135	0.757	0.473	0.599	0.481	0.648	0.456	0.683	0.565				

مسئولیت پذیری	0.157	0.564	0.107	0.695	0.644	0.553	0.377	0.715	0.470	0.532	0.413	0.497			
همکاری و مشارکت	0.863	0.134	0.841	0.100	0.095	0.130	0.087	0.127	0.077	0.171	0.089	0.120	0.165		
پسایندهای اخلاق حرفه ای	0.763	0.734	0.793	0.765	0.543	0.534	0.454	0.822	0.460	0.583	0.481	0.676	0.585	0.790	
پیشایندهای اخلاق حرفه ای	0.147	0.811	0.151	0.841	0.784	0.890	0.688	0.825	0.750	0.784	0.743	0.855	0.770	0.154	0.731

با توجه به نتایج بدست آمده مشخص شد تمامی مقادیر از ۰/۹ کمتر است بنابراین روایی برقرار است.

۶- آزمون بارهای عاملی (روایی سازه)

در این بخش روایی سوالات مورد بحث قرار گرفته شده است تا مشخص شود آیا سوالات مناسب هستند و همچنین متغیر مورد نظر را به خوبی مورد سنجش قرار می دهند. حد مطلوب بار عاملی شاخص ها در حالت استاندارد ۰/۴ یا بالاتر و در حالت معناداری نیز باید بیشتر از ۱/۹۶ کسب شود. به عبارت دیگر در این مرحله چنانچه بار عاملی یک شاخص کمتر از حدود مورد نظر باشد، لازم است آن سوال حذف گردد تا متغیر مورد بحث، به درستی بررسی شود. بار عاملی سوالات پژوهش در جدول ۴-۱۵ نشان داده شده است.

جدول ۱۱: بررسی روایی مدل اندازه گیری پیشندهای مدل اخلاقی

متغیر	سوال	استاندارد	معناداری
مسئولیت پذیری	Q1	۰٫۸۸۹	۵۵٫۲۶۲
	Q2	۰٫۸۸۴	۵۶٫۳۷۶
	Q3	۰٫۸۸۷	۶۰٫۰۵۹
	Q4	۰٫۸۸۸	۵۵٫۷۷۶
تعهد	Q5	۰٫۶۵۵	۱۶٫۰۸۹
	Q6	۰٫۸۵۹	۴۲٫۲۵۷
	Q7	۰٫۸۵۹	۴۴٫۴۹۶
	Q8	۰٫۸۶۹	۴۵٫۶۱۴
حقوق و مزایا	Q9	۰٫۵۷۱	۱۰٫۲۸۳
	Q10	۰٫۸۷۸	۶۰٫۳۲۰
	Q11	۰٫۸۳۶	۳۶٫۳۷۴
	Q12	۰٫۸۳۳	۳۸٫۹۳۶
دین داری	Q13	۰٫۸۹۳	۷۲٫۱۱۰
	Q14	۰٫۸۹۸	۶۸٫۸۸۶
	Q15	۰٫۸۷۳	۵۳٫۶۱۹
	Q16	۰٫۸۳۲	۳۳٫۵۲۳
	Q17	۰٫۸۶۹	۴۰٫۸۰۳
شغلی	Q18	۰٫۸۵۷	۳۹٫۰۰۳
	Q19	۰٫۸۸۷	۵۵٫۸۵۹
	Q20	۰٫۸۷۳	۵۴٫۷۵۹
	Q21	۰٫۸۷۱	۴۸٫۰۷۲
	Q22	۰٫۸۴۶	۳۲٫۴۳۵
قانون مداری	Q23	۰٫۴۶۶	۷٫۲۵۷
	Q24	۰٫۸۹۴	۶۹٫۴۷۰
	Q25	۰٫۸۸۴	۷۱٫۷۲۷
	Q26	۰٫۸۷۴	۵۵٫۳۱۸
	Q27	۰٫۹۰۴	۶۴٫۷۹۴
عدالت محوری	Q28	۰٫۸۴۵	۲۹٫۹۴۰
	Q29	۰٫۸۱۴	۲۸٫۰۲۳

۲۵,۴۲۴	۰,۸۰۸	Q30	مدیریتی
۷,۱۲۳	۰,۴۸۹	Q31	
۲۵,۶۷۶	۰,۸۰۹	Q32	
۴۰,۰۵۲	۰,۸۶۰	Q33	
۲۷,۲۳۰	۰,۸۱۷	Q34	
۲۴,۸۰۰	۰,۸۰۶	Q35	
۷,۰۵۵	۰,۴۹۰	Q36	
۶,۴۹۲	۰,۴۴۵	Q37	

نتایج حاصل از بررسی روایی سوالات متغیرهای پژوهش نشان داد که بار عاملی سوالات در حالت معناداری بیشتر از مقدار بحرانی ۱,۹۶ و در حالت استاندارد نیز بیشتر از ۰,۴ کسب شده است. در نتیجه سوالات پژوهش مورد تایید قرار گرفته و یا به عبارت دیگر به درستی توانسته متغیرهای پژوهش را اندازه گیری کند.

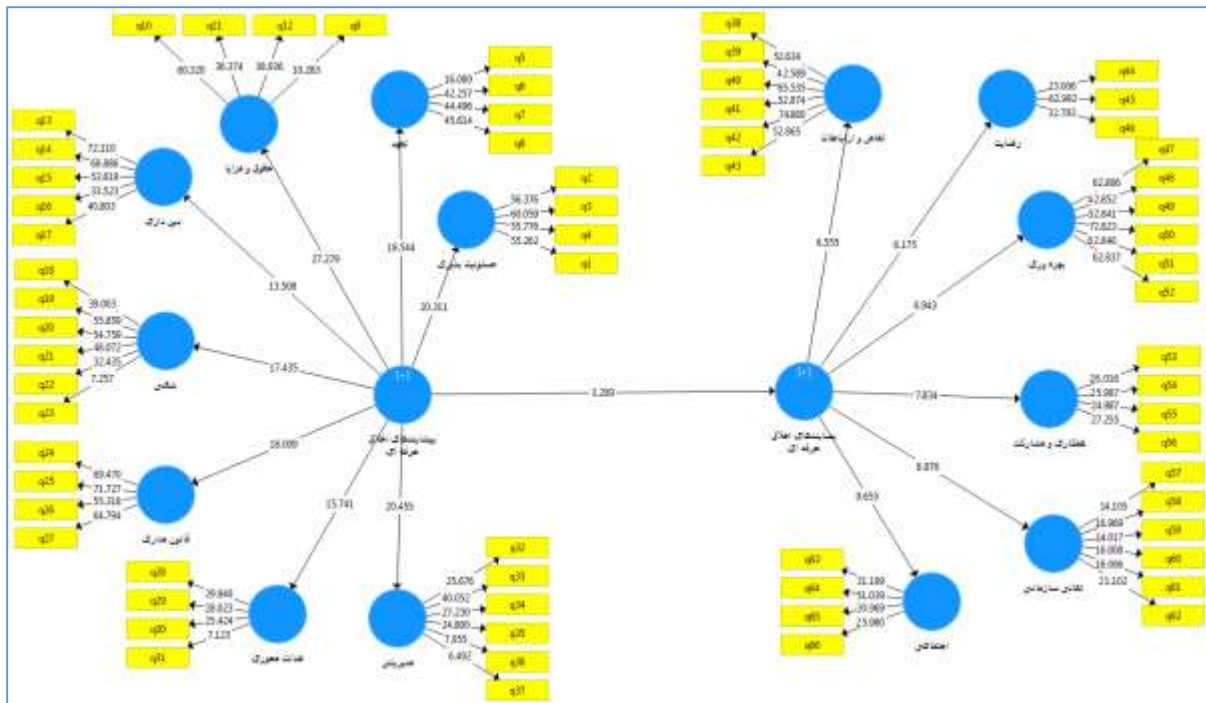
جدول ۱۲: بررسی روایی مدل اندازه گیری پساندهای مدل اخلاقی

متغیر	سوال	استاندارد	معناداری
تعامل و ارتباطات	Q38	۰,۵۹۷	۵۲,۶۳۴
	Q39	۰,۵۴۴	۴۲,۵۸۹
	Q40	۰,۵۲۳	۶۵,۵۳۵
	Q41	۰,۸۱۸	۵۲,۸۷۴
	Q42	۰,۷۹۵	۷۴,۸۸۰
	Q43	۰,۷۷۸	۵۲,۸۶۵
رضایت	Q44	۰,۸۱۶	۲۳,۰۰۳
	Q45	۰,۸۳۴	۶۲,۹۹۲
	Q46	۰,۷۰۰	۳۲,۷۸۳
بهره وری	Q47	۰,۸۳۹	۶۲,۸۰۶
	Q48	۰,۸۲۹	۴۲,۸۵۲
	Q49	۰,۸۲۷	۵۲,۸۴۱
	Q50	۰,۸۵۲	۷۲,۸۲۳
	Q51	۰,۵۶۵	۶۲,۸۴۶
	Q52	۰,۶۱۴	۶۲,۸۳۷

۲۶,۰۱۶	۰,۸۱۹	Q53	همکاری و
۲۵,۹۸۷	۰,۷۸۲	Q54	مشارکت
۲۴,۹۸۷	۰,۷۹۶	Q55	
۲۷,۲۵۵	۰,۷۱۸	Q56	
۱۴,۱۰۵	۰,۷۳۶	Q57	تعالی سازمانی
۱۶,۹۶۹	۰,۷۱۱	Q58	
۱۴,۰۱۷	۰,۶۷۰	Q59	
۱۶,۰۰۸	۰,۷۶۲	Q60	
۱۶,۰۰۶	۰,۷۹۸	Q61	
۲۱,۱۰۲	۰,۶۱۶	Q62	
۳۱,۱۹۹	۰,۷۶۸	Q63	اجتماعی
۵۱,۰۳۹	۰,۸۱۳	Q64	
۳۰,۹۶۹	۰,۶۹۷	Q65	
۲۵,۹۸۰	۰,۷۰۹	Q66	

آزمون مدل درونی یا مدل معادلات ساختاری

بعد از بررسی مدل اندازه گیری و اطمینان از قابلیت اعتماد و اطمینان سوالاتی که برای اندازه گیری متغیرهای به کار گرفته شده است، در این بخش مدل مفهومی پژوهش یا رابطه بین متغیرها بر اساس معادلات ساختاری مورد بررسی قرار گرفته شده است. مدل معادلات ساختاری، مدل را در دو حالت معناداری و استاندارد مورد بررسی قرار می‌دهد.



شکل ۱: مدل پژوهش در حالت معناداری

شکل (۱) نتایج آزمون معادلات ساختاری را در حالت معناداری نشان می‌دهد. در حالت معنی داری باید ارزش t (ضریب مسیر در حالت معنی داری) بیشتر از مقدار $1/96$ کسب شود تا رابطه بین متغیرهای مورد نظر معنی دار باشد.

منابع

- ابراهیمی نژاد، م. و شول، ع. (۱۳۹۱). بررسی رابطه اخلاق کسب و کار و مشتری مداری (شرکت کاشی الماس کویر). پژوهش های مدیریت در ایران، ۱۶(۲) (پیاپی ۷۵)، ۱۹-۳۳.
- الوانی، سیدمهدی؛ حسنیپور، اکبر و داوری، علی. (۱۳۹۵). تحلیل اخلاق سازمانی کارکنان با استفاده از الگوی دایره اخلاق. اخلاق. در علوم و فناوری. شماره ۳ و ۴.
- بذرافشان، عباس علی؛ امیریان زاده، مژگان؛ زارعی، رضا؛ احمدی، عبدالله (۱۴۰۲). طراحی مدل مفهومی مولفه‌های اخلاق حرفه‌ای مدیران مدارس، دوماهنامه علمی پژوهشی - رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، سال ۱۴، شماره ۴، صص ۴۶-۶۴.
- نعمتی، مانا؛ دانش فرد، کرم الله؛ میرسپاسی، ناصر (۱۴۰۰). طراحی الگوی اخلاق حرفه‌ای مدیران با رویکرد حکمرانی خوب در قوه قضائیه، فصلنامه تعالی حقوق، سال دوازدهم، شماره ۲، صص ۲-۲۷.
- چرخاب، ملیحه؛ حسین پور، محمد؛ نصیری، ماریا (۱۳۹۹). ارائه چارچوب توسعه اخلاق حرفه‌ای مدیران با رویکرد آینده پژوهی، مجله‌ی علوم تربیتی دانشگاه شهید چمران اهواز، دوره ۶، شماره ۲، صص ۲۰۱-۲۲۴.
- دهقانی، حسین؛ پورکیانی، مسعود؛ سلاجقه، سنجر؛ ضیادی، سعید (۱۴۰۰). طراحی مدل اخلاقی در سازمان منابع طبیعی، جنگل ها، مراتع و آبخیزداری، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال ۱۷، شماره ۴، صص ۱۳۰-۱۳۹.
- تولایی، روح اله. (۱۳۹۰). عوامل تاثیرگذار بر رفتار اخلاقی کارکنان در سازمان، توسعه انسانی پلیس، دوره ۶، شماره
- خزنی، صبریه، شایسته فرد، مرضیه؛ سعیدالذاکرین، منصوره؛ چراغیان، بهمن. (۱۳۹۲). جو اخلاق سازمانی واقعی و ایده ال از دید پرستاران بیمارستان های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی اهواز. مجله ایرانی اخلاق و تاریخ پزشکی، دوره ۵ ششم، شماره ۲.
- ساکي، رضا؛ حمیدی، فریده؛ صدوق، مریم سادات. (۱۳۹۵). رابطه بین اخلاق سازمانی و عملکرد شغلی مدیران. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال یازدهم، شماره ۱.
- عباسی، ع.؛ دامنگشان، آ. (۱۳۹۲). منشور اخلاقیات سازمانی و علل ناکامی در پیاده سازی آن، اولین همایش بین المللی مدیریت، اقتصاد و توسعه
- عربشاهی کریزی، احمد؛ رمضانی، اکرم. (۱۳۹۵). بررسی تاثیر اخلاق سازمانی بر رفتار کارآفرینانه در سازمان و صنعت، نشریه صنعت و دانشگاه، سال نهم، شماره ۳۱ و ۳۲
- قراملکی، احد فرامرز و حسینی، سیده مریم. (۱۳۹۱). کارایی و اثربخشی در برنامه های آموزش اخلاق در سازمان. پژوهشنامه اخلاق. سال پنجم. شماره ۱۷.

سلیمان زاده، روشنف راد، فیروز. (۱۳۹۵). اخلاق حرفه‌ای و رابطه آن با فرهنگ سازمانی در بین کارکنان اداره کل فرهنگ و ارشاد اسلامی آذربایجان غربی. مطالعات جامعه‌شناسی، ۸(۲۷)، ۷-۲۳.

صالح نیا، منیره و اله توکلی، زینب. (۱۳۸۸). اخلاق سازمانی با تاکید بر منشور اخلاقی. اخلاق در علوم و فناوری، ۴(۳-۴)، ۶۶-۷۸.

کاشفی محمدحسین، بهلولی نادر، اسکندری کریم، عماری حسین. ارائه الگوی اعتماد سازمانی با رویکرد اخلاق حرفه‌ای در نظام سلامت: گراندد تئوری. تصویر سلامت.

کاظمیان، حمزه، نوروری، کوثر. (۱۳۹۸). بررسی رابطه بین ابعاد اخلاق حرفه‌ای و عملکرد معلمان دوره اول متوسطه شهرستان کهگیلویه، هشتمین کنفرانس بین‌المللی دستاوردهای نوین پژوهشی در علوم تربیتی، روانشناسی و علوم اجتماعی.

کریمی یارندی حسین، اقامیری سید حسین، کملاخ خلیل. بررسی وضعیت اخلاق حرفه‌ای اساتید دانشگاه علوم پزشکی از دیدگاه دانشجویان: یک مطالعه مرور سیستماتیک. عنوان نشریه. ۱۴۰۲؛ ۱(۱): ۷-۱۲

لطف الهی، بهاره، توکلی، منصور و وحید دستجردی، حسین. (۱۳۹۹). تحلیل انتقادی منشور اخلاق حرفه‌ای مترجمان ایران: موردی برای بازنگری. افق‌های زبان، ۴(۲)، ۶۱-۸۰.

الوانی، سید مهدی. (۱۳۸۳). اخلاقیات مدیریت، فصلنامه مطالعات مدیریت، شماره ۴۱ و ۴۲.

جعفری راد، سعیده، قربان حسینی، امینی، زین العابدینی، امینی، رستمی بشمینی، مجید. (۱۳۹۸). طراحی الگوی اخلاق حرفه‌ای مدیران در سازمان تامین اجتماعی ایران، مطالعات رفتاری در مدیریت، ۱۰، ۱۹، ۳۵-۴۸.

Abzari M, Yazdanshenas M. (2014). Work ethics social responsibility in modern quality management. *Organizational culture management*; (15): 5. (In Persian).

Abdul Rahman, S., Hussin, N., Iza Ahmad Kama, J., Md Noh, N., Abdullah, S.N., & Mohd Amin, Z. (2020). The Challenges in Implementation of Ethics in Organization, *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences* Vol. 10, No. 11, 2020, E-ISSN: 2222-6990 © 2020 HRMARS.

Arasteh H, Jahed H. (2011). Observing ethics in universities and higher education centers: An alternative for improving behaviors. *Science Cultivation*; 1(2): 31-40. In Persian

Azmat, F. (2017). Exploring Professional Ethics of immigrant entrepreneurs: Do Home Country Contextual Factors play A Role?. *European Management Journal*, 28, 377-386

Abi-Habib, Maria, and Julfikar Ali Manik. 2018. "Bangladesh Elections: Choice of Lesser of Two Evils,' Voters Say." *The New York Times*, December 29, 2018, sec. World. <https://www.nytimes.com/2018/12/29/world/asia/bangladeshelections.html>

- Ahadi, S. (2020). Training Employees To Act Ethically—What Is Missing?. Retrieved April 2020, from: <https://trainingmag.com/training-employees-act-ethically-what-missing/>
- Ahmed B, Shad I, Mumtaz R, Tanveer Z. (2015). Organizational ethics and job satisfaction: Evidence from Pakistan. *African Journal of Business Management*; 6(8): 2966-2973.
- Ali, T.O., Hassan, M., & Hossain, N. (2021). The moral and political economy of the pandemic in Bangladesh: Weak states and strong societies during Covid-19, *World Development*, 137, 1-17.
- Arasteh, H. and Jahed, H. (2011) 'Ethics in universities and higher education centers: options for behaviors improvement', *Science Cultivation Journal*, Vol. 1, No. 2, pp.31–40.
- Azanza, G., Moriano, J.A., Molero, F. and Mangin, J-P.L. (2015) 'The effects of authentic leadership on turnover intention', *Leadership & Organization Development Journal*, Vol. 36, No. 8, pp.955–971.
- Bagheri, H., Salehi, M. and Hajizadeh, M. (2010) 'Professional ethics in management', *Journal of Research*, Vol. 3, No. 31, pp.10–21.
- Balázsiné, F.K., Bélyácz, I., Kardos, B., Kása, R., & Szász, E. (2019). A számvitel szakma etikai szempontú modellezése a számviteli szakemberek értékítélete alapján. *Statisztikai Szemle*, 97(12). pp. 1103-1153.
- Bertino, J. T. (2022). Organizational Ethics and Residency Requirements for Clinical Ethics Consultation. In *Clinical Ethics for Consultation Practice* (pp. 111-153). Springer, Cham.
- Craig, R., & Amernic, J. (2011). Detecting linguistic traces of de-structive narcissism at-a-distance in a CEO's letter to shareholders. *Journal of business ethics*, Vol. 101, 563-575.
- Charity, A., Ifeoma, N., Obiamaka, E. (2020). Business Ethics And Organisational Sustainability, *International Journal of Entrepreneurship*, Volume 24, Issue 3, 1-15.
- Choi, M.; Lee, C. Information security management as a bridge in cloud systems from private to public organizations. *Sustainability* 2015, 7, 12032–12051.
- Chu, A.M, Y., & So, M.P. (2020). Organizational Information Security Management for Sustainable Information Systems: An Unethical Employee Information Security Behavior Perspective, *Sustainability* 2020, 12, 3163.
- Čmelíková, Zuzana. (2019). Managing Ethics In Organization – Focusing Innovation In Creating Ethical Organizational Culture. *Zeszyty Naukowe Politechniki Śląskiej*
- Caserio, C. and Napoli, F. (2017) 'Value relevance and codes of ethics: an empirical analysis of Italian listed companies', *Int. J. Business Governance and Ethics*, Vol. 12, No. 1, pp.1–20.
- Carolyn, E. and Macdonald, C. (2007) 'Implication of organizational ethics to healthcare, management forum', *Journal of Business Ethics*, Vol. 42, No. 12, pp.32–35.

- Dudiak, J. (2022). *The Intrigue of Ethics*. Fordham University Press.
- Fung RK. (2011). Performance evaluation of a web-based information system for laboratories and service centers, *Logistics Information Management*; 13(4): 218-227.
- Gorsira, M., Steg, L., Denkers, A., & Huisman, W. (2018). Corruption in organizations: Ethical climate and individual motives. *Administrative Sciences*, 8(1), 4.
- Gorsira, Madelijne; Linda, Steg ; Adriaan, Denkers and Wim Huisman. (2020). Corruption in Organizations: Ethical Climate and Individual Motives. *Adm. Sci.* 2018, 8, 4
- Grabowski, D., Chudzicka-Czupala, A., Chrupala-Pniak, M., Mello, A. L., & ParuzelCzachura, M. (2019). Work ethic and organizational commitment as conditions of unethical proorganizational behavior: Do engaged workers break the ethical rules?. *International Journal of Selection and Assessment*, 27(2), 193-202.
- Gharamaleki, A.F. (2016) *Organizational Ethics*, 3rd ed., Saramad Publications, Tehran.
- Hersh, M. (2017) 'Professional ethics and social responsibility: military work and peacebuilding', *IFAC-PapersOnLine*, Vol. 50, No. 1, pp.10529–10602.
- Highhouse, S., Zickar, M.J. and Yankelevich, M. (2010) 'Would you work if you won the lottery? Tracking changes in the American work ethic', *Jappl. Psychol.* Vol. 95, No. 2, pp.349–357.
- Herwinda, Nurmala. (2010). *Persepsi Mahasiswa Atas Perilaku Tidak Etis Akuntan*.
- Hasanpour, A. (2017). Model for servant leadership, *Tadbir Journal*, No. 153. (in Persian).
- Horgan, M., Liinamaa, S., Dakin, A., Meligrana, S., & Xu, M. (2020). A shared everyday ethic of public sociability: Outdoor public ice rinks as spaces for encounter. *Urban Planning*, 5(4), 143-154.
- Indrawan, I., & Muntholib, A. (2021). Reward System Management On The Organizational Culture Of State University In Riau Province. *European Journal of Humanities and Educational Advancements (EJHEA)* Available Online at: <https://www.scholarzest.com>, 2(7).
- Joković, M. S. (2021). Public service ethics in local self-government. *Sociološki pregled*, 55(3), 997-1017
- Designing a model of the antecedents and consequences of professional ethics in the Social Security Organization and the National Pension Organization