

توسعه فردی و تحول سازمانی

ارائه الگوی اخلاق حرفه‌ای در سازمان تامین اجتماعی

شیوه استاندارد: نادری، ایرج، بابایی نژاد، عباس، زینل زاده، رضا، و ملایی، حمیدرضا. (۱۴۰۴). ارائه الگوی اخلاق حرفه‌ای در سازمان تامین اجتماعی. توسعه فردی و تحول سازمانی، ۳(۱)، ۱۳-۱.

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

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

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

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

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

* ایمیل نویسنده مسئول: abbasbabaei@iau.ac.ir

چکیده

تاریخ چاپ: ۳۱ اردیبهشت ۱۴۰۴

تاریخ بازنگری: ۰۳ بهمن ۱۴۰۳

تاریخ پذیرش: ۱۸ اسفند ۱۴۰۳

تاریخ ارسال: ۱۶ مهر ۱۴۰۳

یکی از مهمترین متغیرهای موفقیت هر سازمانی، پایداری به اخلاق است. اخلاق حرفه‌ای مجموعه‌ای از اصول استاندارد در رفتار انسان است که رفتار افراد و گروه‌ها را تعیین می‌کند. هدف از پژوهش حاضر، ارائه الگوی اخلاق حرفه‌ای در سازمان تامین اجتماعی بوده است. این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر استراتژی، پیمایشی محسوب می‌شود. جامعه آماری پژوهش شامل مدیران سازمان تامین اجتماعی در سال ۱۴۰۲-۱۴۰۳ می‌باشد و با استفاده از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای از بین مدیران سازمان‌های تامین اجتماعی انتخاب خواهد شد. در این پژوهش تعیین حداقل حجم نمونه لازم، قبل از گردآوری داده‌های مربوط به مدل‌یابی معادلات ساختاری بسیار با اهمیت است. مطابق نظر بومسما حداقل حجم نمونه باید ۲۰۰ مورد باشد و مطابق نظر استیونس به دلیل شباهت مدل‌یابی معادلات ساختاری با رگرسیون چندمتغیری می‌توان ۱۵ مورد برای هر متغیر پیش‌بین در نظر گرفت. این پژوهش به صورت پیمایشی و با استفاده از ابزار پرسشنامه انجام می‌شود. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های آماری مناسب، از جمله مدل‌یابی معادلات ساختاری استفاده خواهد شد. نتایج نشان داد که پژوهش حاضر می‌تواند به عنوان یک راهنمای عملی برای مدیران سازمان تامین اجتماعی در زمینه طراحی و پیاده‌سازی الگوی اخلاق حرفه‌ای عمل کند و به بهبود عملکرد سازمان کمک نماید. با شناسایی عوامل مؤثر بر اخلاق حرفه‌ای، می‌توان برنامه‌های آموزشی و توسعه‌ای مناسب را برای کارکنان و مدیران طراحی کرد.

کلیدواژگان: الگو، اخلاق حرفه‌ای، سازمان تامین اجتماعی

این مقاله متعلق به نویسنده است. انتشار این مقاله به صورت دسترسی آزاد مطابق با گواهی (CC BY-NC 4.0) صورت گرفته است.



© ۱۴۰۴ تمامی حقوق انتشار

Personal Development and Organizational Transformation

Presenting a Model of Professional Ethics in the Social Security Organization

Iraj Naderi¹, Abbas Babaeinejad^{2*}, Reza Zeinalzadeh³, Hamid Reza HMollaei⁴

1. PhD Student in Comparative and Development Studies, Department of Public Administration, Kerman Branch, Islamic Azad University, Kerman, Iran
2. Department of Public Administration, Kerman Branch, Islamic Azad University, Kerman, Iran
3. Department of Economics, Kerman Branch, Islamic Azad University, Kerman, Iran
4. Department of Industrial Management, Kerman Branch, Islamic Azad University, Kerman, Iran

*Corresponding Author's Email: abbasbabaei@iau.ac.ir

How to cite: Naderi, I., Babaeinejad, A., Zeinalzadeh, R., & HMollaei, H. R. (2025). Presenting a Model of Professional Ethics in the Social Security Organization. *Personal Development and Organizational Transformation*, 3(1), 1-13.

Abstract

One of the most critical variables for the success of any organization is adherence to ethics. Professional ethics comprise a set of standard principles in human behavior that govern the actions of individuals and groups. The aim of the present study is to propose a model of professional ethics within the Social Security Organization. This research is classified as applied in terms of its objective, and survey-based in terms of strategy. The statistical population of the study includes managers of the Social Security Organization during the years 2023–2024. A cluster sampling method will be used to select participants from among the managers of the Social Security Organization. In this study, determining the minimum required sample size before collecting data related to structural equation modeling is highly important. According to Boomsma, the minimum sample size should be 200 cases, and based on Stevens' view—due to the similarity of structural equation modeling to multiple regression—fifteen cases can be considered for each predictor variable. This study is conducted in a survey format using a questionnaire as the data collection tool. Appropriate statistical methods, including structural equation modeling, will be employed for data analysis. The results indicated that the current research can serve as a practical guide for the managers of the Social Security Organization in designing and implementing a professional ethics model, thereby contributing to the improvement of organizational performance. By identifying the factors influencing professional ethics, suitable educational and developmental programs can be designed for employees and managers.

Submit Date: 2024 October 07

Revise Date: 2025 January 22

Accept Date: 2025 March 08

Publish Date: 2025 May 21



© 2025 the authors. This is an open access article under the terms of the Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International (CC BY-NC 4.0) License.

Keywords: *Model, Professional Ethics, Social Security Organization*

مقدمه

اخلاق به عنوان یکی از شاخه‌های علوم انسانی است که به خوب بودن یا بد بودن رفتار انسان اشاره دارد. گرایش به این اصول اخلاقی به طور فطری در انسان‌ها قرار دارد. منظور از اخلاق حرفه‌ای مجموعه‌ای از قواعد و ارزش‌هایی است که بر اساس آن‌ها فرد داوطلبانه و بر اساس فطرتش امورات مربوط به حرفه تخصصی‌اش را انجام می‌دهد. در واقع فرد، هیچ ترسی از الزام خارجی، قانونی و حقوقی ندارد و بر اساس ندای درونی و وجدان خویش این اصول اخلاقی را رعایت می‌کند. اخلاق حرفه‌ای بر اصول و ارزش‌های اخلاقی در محیط حرفه‌ای ناظر است (Karimi Yarani et al., 2023).

اخلاق حرفه‌ای مجموعه‌ای از بایدها و نبایدهای موجود در یک حرفه و مجموعه‌ای از کنش و واکنش‌های اخلاقی است که از سوی سازمان‌ها و مجامع حرفه‌ای مقرر می‌شود تا مطلوبترین روابط ممکن برای اعضای خود در انجام وظایف حرفه‌ای را مشخص کند. اخلاق حرفه‌ای شامل مسئولیت پذیری، صداقت، برتری جویی، رقابت طلبی، عدالت و انصاف، وفاداری، احترام به دیگران، همدردی با دیگران و احترام نسبت به ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی است (Kazemian & Nourvori, 2019). اخلاق حرفه‌ای، مجموعه‌ای از قواعد و رویه‌هایی است که در حوزه‌های کاری و سازمانی باعث ارتقا عملکرد سازمان‌ها می‌شود. اخلاق حرفه‌ای دربردارنده مجموعه‌ای از نرم‌ها، ارزش‌ها و الگوهای رفتاری است که توسط افراد و سازمان‌ها مورد حمایت قرار می‌گیرد. به عبارتی اخلاق حرفه‌ای مجموعه‌ای از بایدها و نبایدهای سازمانی است که به منظور ارتقای سطح کمی و کیفی سازمان‌ها توسط مدیران تنظیم می‌شود (Kashafi et al., 2023). ضرورت اخلاق حرفه‌ای در منشور اخلاقی سازمان از آنجا است که در عصر کنونی جهانی شدن و سطح رقابت رو به افزایش است و تنها کسانی که آماده و با منابع کافی و ذهنیت حرفه‌ای هستند می‌توانند شکوفا شوند و دوام بیاورند. هر شغلی نیاز به انجام وظایف به شیوه‌ای حرفه‌ای دارد. برای اینکه یک حرفه در فضای کسب و کار امروز رقابتی بماند، داشتن شایستگی‌ها و قابلیت‌های تخصصی ضروری است. با این حال، غیر از داشتن مهارت‌ها و دانش منحصر به فرد، یک حرفه باید به مجموعه‌ای از اصول اخلاقی نیز پایبند باشد، که هنجارهای خاصی هستند و متخصصان باید از آن‌ها پیروی کنند (Nadhila Septia & Elis, 2024).

طبق نظر ماولتز و شرف (۲۰۱۲)، اخلاق حرفه‌ای ممکن است به عنوان یک اجرای خاص از اخلاق اجتماعی دیده شود. اخلاق اجتماعی بر وجود اصول خاصی تاکید دارد که به عنوان پایه و اساس رفتار یک فرد عمل می‌کند. درک پیامدهای اعمال خود بر خود و دیگران، آگاهی از انتظارات جامعه‌ای که در آن زندگی می‌کند، پایبندی به اصول دینی، پذیرفتن مسئولیت‌های شخصی، عمل متقابل مداوم، و به رسمیت شناختن معیارهای اخلاقی اجتماعی، همگی به دستیابی به سطح برتر کمک می‌کنند. سازمان‌ها برای تحمیل هنجارهای سختگیرانه‌تر رفتار حرفه‌ای بر اعضای خود، اخلاق حرفه‌ای را توسعه می‌دهند، که با میل خود این استانداردها را فراتر از الزامات قانونی می‌پذیرند. این مفاهیم به عنوان یک کد اخلاقی بیان می‌شوند. بنابراین برای رعایت اخلاق حرفه‌ای در سازمان، سازمان‌ها اصول و قوانین آن را به شکل منشور اخلاقی تدوین می‌کنند تا اصول کلیدی رفتار حرفه‌ای که شامل مسئولیت حرفه‌ای به منافع عمومی، تمامیت، عینیت، شایستگی، احتیاط حرفه‌ای، محرمانه بودن، رفتار حرفه‌ای، استانداردهای فنی در سازمان رعایت گردد (Bazrafshan et al., 2023; Tolkyn et al., 2021; Zakizadeh et al., 2023).

مدیران و پرسنل همیشه تحت فشار و استرس اخلاقی از سوی ذینفعان مختلف مانند مالکان، نهادهای دولتی، کارکنان، مشتریان، تامین کنندگان، رقبا و سایر مدیران هستند (Pinto & Picoto, 2016). اعتماد و صداقت مدیریت و سازمان‌ها تحت فشار دائمی است. مدیران در هر

سازمان و یا شرکتهای ممکن است در سطوح مختلف پرسنل، سازمانها، تجارت، جامعه و جهان با مسائل اخلاقی مواجه شوند. مسائل اخلاقی ممکن است برای مدیران، مشتریان، تامین کنندگان، کارمندان، شرکتهای و نهادهای دولتی ایجاد شود. بنابراین، بسیاری از لایه‌های مسائل اخلاقی می‌توانند جوانه بزنند. مسائل اخلاقی ممکن است به دلیل تضاد منافع، مدیریت ضعیف کارکنان و افراد، تنوع و ترکیب بین فرهنگ تیم‌های کاری، ارتباطات ناکارآمد، رفتار اخلاقی در رسانه‌های اجتماعی، مسائل ایمنی محل کار و نادیده گرفتن مسئولیت‌های قانونی ایجاد شود (Nuseir & Ghandour, 2019). مدیرانی که سیاست‌های استانداردهای اخلاقی را توسعه نمی‌دهند، ادامه و توسعه حیات سازمان را به خطر می‌اندازند (Leonard, 2019).

مروری بر پیشینه پژوهش‌ها نشان می‌دهد که موضوع اخلاق حرفه‌ای در زمینه‌های مختلف سازمانی و حرفه‌ای مورد توجه قرار گرفته است. لطف‌الهی و همکاران (۱۳۹۹) با بررسی منشور اخلاق حرفه‌ای مترجمان ایران و مقایسه آن با هجده منشور اخلاقی بین‌المللی نشان دادند که منشور ایران از کارآمدی لازم برای ساماندهی عملکرد اخلاقی مترجمان برخوردار نیست و نیازمند بازنگری پیش از اجراست (Lotfollahi et al., 2020). در مطالعه‌ای دیگر، قنبرپور و همکاران (۱۳۹۸) الگوی اخلاق حرفه‌ای معلمان را در قالب هشت مؤلفه شناسایی کردند که مهم‌ترین آن‌ها مسئولیت اخلاقی در قبال اولیا بود، در حالی که مسئولیت در قبال سازمان و اداره کمترین میزان رعایت را داشت (Ghanbarpour et al., 2019). در حوزه رسانه، ببران، خانیکی و آطاریان (۱۳۹۴) بر ضرورت تدوین منشور اخلاق حرفه‌ای تأکید کردند تا اعتماد مخاطبان حفظ شود و رسانه‌ها پاسخگو باشند (Babravan et al., 2015). گورسیا و همکاران (۲۰۱۸) در پژوهشی بین‌المللی نشان دادند که درک کارکنان از جو اخلاقی خود به عنوان خودخواهانه و غیراخلاقی، آن‌ها را مستعد رفتارهای فاسد می‌کند، به‌ویژه زمانی که انگیزه‌های فردی با هنجارهای اجتماعی در تضاد است (Gorsira et al., 2018). همچنین، احمد و همکاران (۲۰۱۲) در پژوهشی میان کارکنان بانک‌های دولتی و خصوصی نشان دادند که فضای خیرخواهانه سازمان با رضایت شغلی رابطه مثبت دارد، اما فضای خودمدارانه تأثیری نداشت (Ahmed et al., 2015). این مرور نشان می‌دهد که اخلاق حرفه‌ای نه تنها بر رضایت شغلی و عملکرد سازمانی اثرگذار است، بلکه می‌تواند بستری برای کاهش فساد، بهبود تعاملات اجتماعی، و افزایش پاسخگویی فراهم آورد. اهمیت کارکردی اخلاق حرفه‌ای این است که در بهبود عملکرد نیروی انسانی و بهره‌وری سازمان می‌توان با اندازه‌گیری و تعیین میزان بروز و راهکارهای لازم برای افزایش میزان پیامدهای اخلاق حرفه‌ای اقدام کرد و از این طریق میزان عملکرد نیروی انسانی سازمان تامین اجتماعی و سازمان بازنشستگی کشوری را بهبود بخشید. لذا در این پژوهش طراحی الگوی اخلاق حرفه‌ای در سازمان تامین اجتماعی انجام گرفت.

روش‌شناسی

این پژوهش از نظر هدف کاربردی می‌باشد، پژوهش کاربردی، پژوهشی است که با استفاده از نتایج تحقیقات بنیادی به منظور بهبود و به کمال رساندن رفتارها، روش‌ها، ابزارها، وسایل، تولیدات، ساختارها و الگوهای مورد استفاده جوامع انسانی انجام می‌شود. هدف تحقیق کاربردی توسعه دانش کاربردی در یک زمینه خاص است. همچنین از نظر زمانی، یک پژوهش مقطعی می‌باشد. از نظر استراتژی پژوهش، پژوهش حاضر، پیمایشی محسوب می‌شود چراکه با ابزارهای پرسشنامه و مصاحبه به بررسی ادراک افراد می‌پردازد و در واقع داده‌های این پژوهش از جنس ادراک هستند. پژوهش پیمایشی با مشاهده تغییر صفت در واحدهای تحلیل و دنبال کردن تغییرات دیگری که با آن همبسته است، در پی درک علل پدیده است. بدین لحاظ هدف این روش استنتاج روابط علی است که از مقایسه دقیق ویژگی‌های متفاوت واحدهای تحلیل به دست می‌آید.

جامعه آماری بخش کمی شامل مدیران سازمان تامین اجتماعی و سازمان بازنشستگی در سال ۱۴۰۲-۱۴۰۳ می‌باشد و با استفاده از روش نمونه گیری خوشه‌ای از بین مدیران سازمان‌های تامین اجتماعی و سازمان بازنشستگی کشور انتخاب خواهد شد. در بخش کمی تعیین حداقل حجم نمونه لازم، قبل از گردآوری داده‌های مربوط به مدل‌یابی معادلات ساختاری بسیار با اهمیت است. درحالی‌که پژوهشگران معتقدند که برای دستیابی به توان آماری کافی و برآوردهای دقیق، حجم نمونه‌های بزرگ لازم است، اما یک توافق کلی درباره روش مناسب برای تعیین حجم نمونه وجود ندارد. البته حجم نمونه به عواملی مانند نرمالیتی داده‌ها و روش برآوردی که پژوهشگر استفاده می‌کند، دارد. مطابق نظر بومسما حداقل حجم نمونه باید ۲۰۰ مورد باشد و مطابق نظر استیونس به دلیل شباهت مدل‌یابی معادلات ساختاری با رگرسیون چندمتغیری می‌توان ۱۵ مورد برای هر متغیر پیش‌بین در نظر گرفت. با توجه به این مطالب حجم نمونه در بخش کمی بعد از تعیین شدن پیشایندها و پسایندهای اخلاق حرفه‌ای تعیین خواهد شد. برای تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم افزارهای SPSS22 و PLS انجام شده است.

یافته‌ها

در بخش کمی که بر اساس معادلات ساختاری می‌باشد محقق بر آن بوده است که به تست روابط استخراج شده در بخش کیفی بپردازد. در این بخش پرسش نامه محقق ساخته در بین نمونه مورد نظر توزیع شده تا مدل استخراج شده در بخش کیفی مورد ارزیابی قرار گیرد. 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.

در بررسی ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نمونه پژوهش، از مجموع ۲۱۰ نفر شرکت‌کننده در سازمان تأمین اجتماعی، ۱۷۸ نفر مرد و ۳۲ نفر زن بوده‌اند، در حالی که در سازمان بازنشستگی کشوری، ۱۱۱ نفر مرد و ۹۹ نفر زن مشارکت داشته‌اند. از نظر گروه سنی، در سازمان تأمین اجتماعی ۳۱ نفر زیر ۳۰ سال، ۷۴ نفر در بازه سنی ۳۱ تا ۴۰ سال، ۶۱ نفر در بازه ۴۱ تا ۵۰ سال و ۴۴ نفر بالای ۵۱ سال بوده‌اند؛ در مقابل، در سازمان بازنشستگی کشوری به ترتیب ۴۶، ۸۱، ۴۹ و ۳۴ نفر در این گروه‌های سنی قرار داشتند. از حیث سطح تحصیلات نیز در سازمان تأمین اجتماعی ۵۲ نفر دارای فوق دیپلم، ۹۴ نفر دارای مدرک کارشناسی، ۵۷ نفر کارشناسی ارشد و ۷ نفر دکتری بوده‌اند؛ در حالی که در سازمان بازنشستگی کشوری به ترتیب ۴۶، ۶۶، ۷۸ و ۲۰ نفر دارای این سطوح تحصیلی بوده‌اند. این ترکیب جمعیت‌شناختی نشان‌دهنده تنوع نسبی در جنسیت، سن و سطح تحصیلات مشارکت‌کنندگان در هر دو سازمان است.

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 ۱. 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
دین‌داری	۰.۰۷۵	۰.۰۰۶	غیر نرمال
شغلی	۰.۰۹۷	۰.۰۰۰	غیر نرمال
قانون مداری	۰.۰۸۶	۰.۰۰۱	غیر نرمال

Personal Development and Organizational Transformation

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

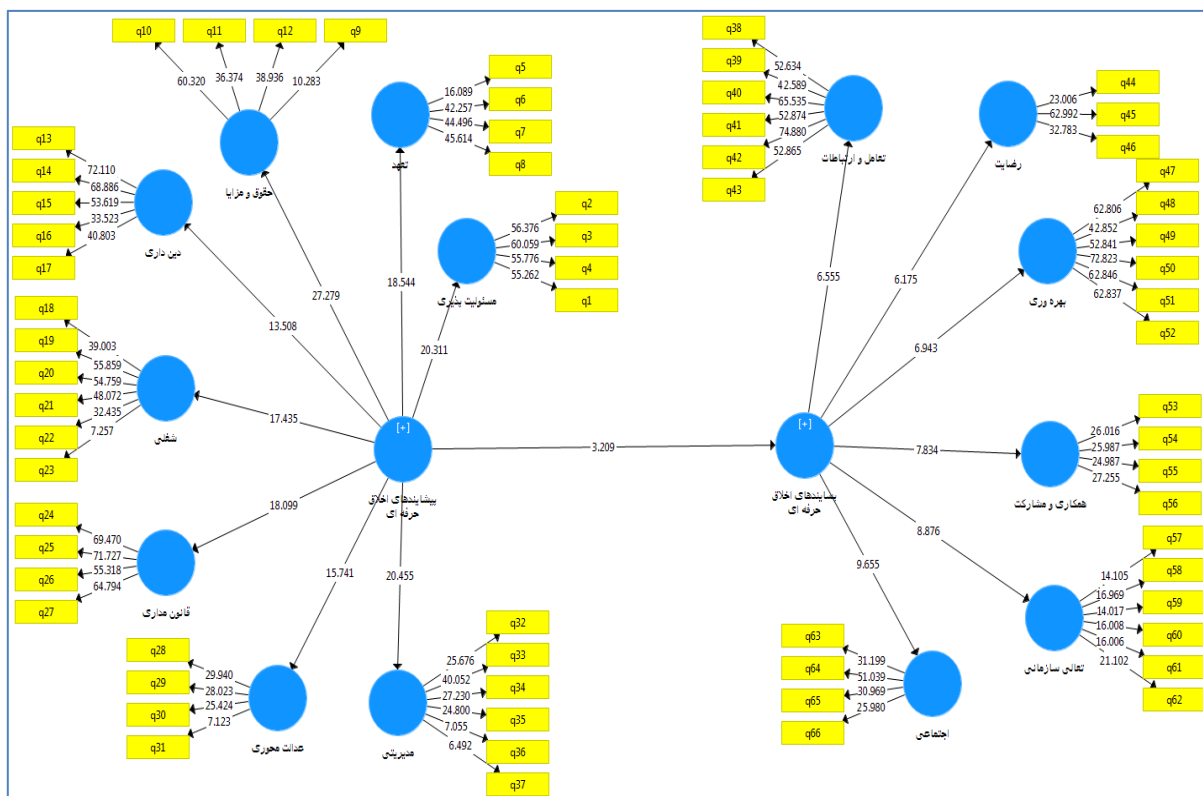
با توجه به اینکه مقدار معناداری برای تمامی متغیرها کمتر از ۰.۰۵ صدم کسب شده است، بنابراین می توان گفت که داده ها از توزیع غیر نرمالی تبعیت می کنند. جهت انجام تحلیل ابتدا باید این اطمینان حاصل شود که حجم نمونه کافی می باشد. جهت بررسی کفایت حجم نمونه آزمون کیمو پیشنهاد شده است. مقدار این شاخص مقدار این 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 ۲. نتایج آزمون KMO

مقدار	شاخص
۰.۸۳۶	KMO
۱۴۲۵.۷۵۴	کای - دو
۹۱	درجه آزادی
۰.۰۰۰	سطح معناداری

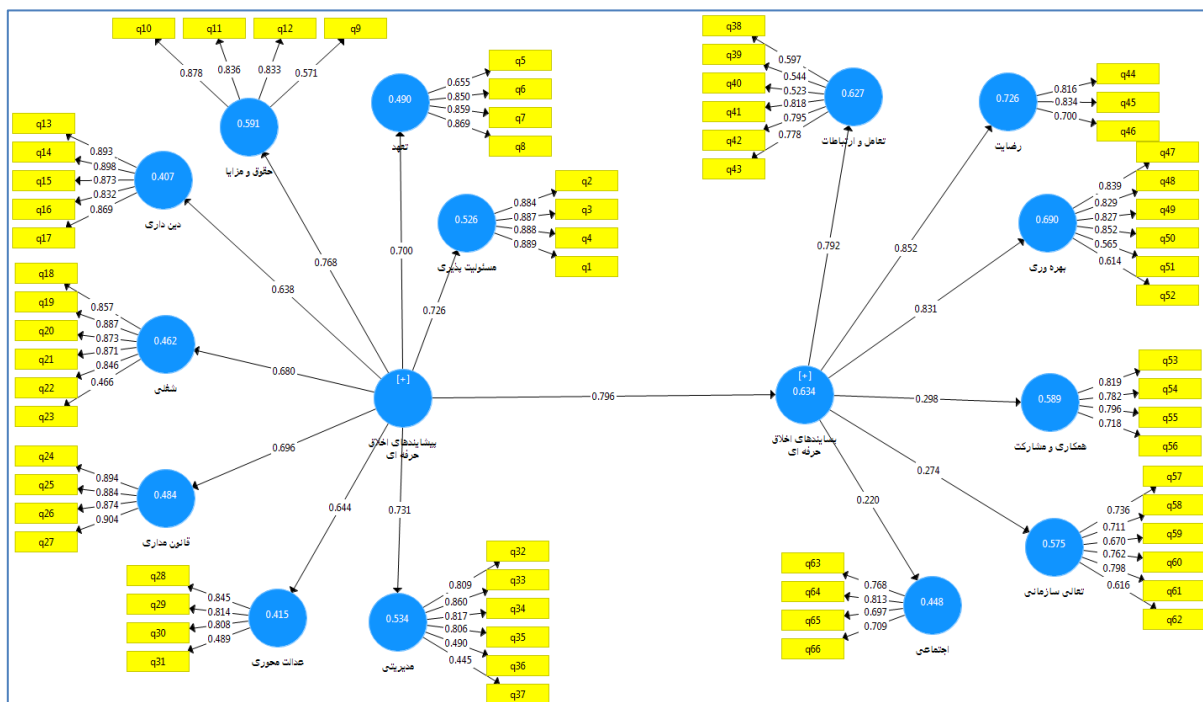
چنانچه در جدول ۲ قابل مشاهده است، مقدار KMO برابر ۰.۸۳۶ کسب شده هم چنین سطح معنادار بودن مشخصه آزمون کرویت بارتلت نیز ۰.۰۰۰ بدست آمده که نشان می دهد از لحاظ آماری معنادار است. بنابراین بر پایه هر دو ملاک می توان نتیجه گرفت که داده ها جهت تجزیه و تحلیل کافی می باشند.

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 می دهد.



شکل ۱. مدل پژوهش در حالت معناداری

شکل فوق 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.



شکل ۲. مدل پژوهش در حالت استاندارد

ضریب مسیر بیان کننده وجود رابطه علی خطی و شدت و جهت این رابطه بین دو متغیر پنهان می باشد. در حقیقت همان ضریب رگرسیون در حالت استاندارد بوده که در مدل های ساده تر رگرسیون ساده و چندگانه مشاهده می شود. ضریب مسیر در حالت استاندارد عددی بین ۱- تا ۱+ می باشد که اگر برابر با صفر شوند، نشان دهنده ی نبود رابطه ی علی خطی بین دو متغیر پنهان است.

بحث و نتیجه گیری

نتایج به دست آمده از این پژوهش، که با بهره گیری از مدلیابی معادلات ساختاری به طراحی و اعتبارسنجی الگوی اخلاق حرفه ای در سازمان تأمین اجتماعی پرداخته است، نشان می دهد که متغیرهای شناسایی شده از جمله مسئولیت پذیری، تعهد، دینداری، قانونمداری، عدالت محوری، و شایستگی های مدیریتی، به عنوان مؤلفه های اصلی اخلاق حرفه ای دارای بار معناداری بوده و می توانند به عنوان پایه ای برای طراحی برنامه های توسعه اخلاق حرفه ای در این سازمان استفاده شوند. از منظر مفهومی، این یافته ها با مطالعاتی چون پژوهش (Bazrafshan et al., 2023) همخوانی دارد که تأکید می کند مولفه های اخلاق حرفه ای نقش بنیادینی در تصمیم گیری های مدیریتی ایفا می کنند. این یافته همچنین هم راستا با مدل های اخلاق حرفه ای معلمان (Ghanbarpour et al., 2019) و دانشگاهیان (Karimi Yarani et al., 2023) است، که در آن ها نیز مسئولیت پذیری، تعهد و عدالت محوری به عنوان پایه های اخلاق حرفه ای مطرح شده اند.

علاوه بر این، یافته های پژوهش حاضر تأیید می کند که ادراک اخلاقی در سطح سازمان می تواند نقش مؤثری در کاهش فساد، افزایش تعهد سازمانی، و بهبود عملکرد کارکنان ایفا کند، موضوعی که پیش تر در پژوهش (Gorsira et al., 2018) نیز مورد بررسی قرار گرفته و نشان داده شده بود که درک ضعیف از جو اخلاقی سازمان، منجر به افزایش احتمال فساد سازمانی می شود. در همین راستا، پژوهش (Hersh, 2017) بر اهمیت پایبندی به مسئولیت اجتماعی و حرفه ای در محیط های چالشی مانند سازمان های دولتی تأکید داشته و اخلاق حرفه ای را ابزاری برای نهادینه سازی رفتارهای مسئولانه در شرایط پرتنش معرفی کرده است.

پژوهش حاضر همچنین اثبات کرد که اصول اخلاق حرفه ای می توانند به عنوان ابزار راهبردی در توسعه منابع انسانی به کار روند؛ این یافته با مطالعات (Trivellas et al., 2018) و (Nadhila Septia & Elis, 2024) هم راستا است، جایی که اخلاق حرفه ای در بستر کدهای حرفه ای دانشجویی و ارزش های سازمانی موجب ارتقای عملکرد شغلی و انگیزش کارکنان می شود. همچنین تأیید شد که سطح تحصیلات و سن نیز در شکل گیری نگرش های اخلاقی نقش دارد؛ یافته ای که با نتایج (Zakizadeh et al., 2023) در خصوص کاربرد تکنیک دلفی فازی در تبیین الگوی اخلاق حرفه ای در محیط های صنعتی همخوان است.

از سوی دیگر، ارتباط معنادار میان تعهد حرفه ای و شایستگی های مدیریتی، با یافته های (Leonard, 2019) مطابقت دارد، که اذعان دارد نبود سیاست های شفاف در حوزه استانداردهای اخلاقی، بقای سازمان را تهدید می کند. همچنین این پژوهش هم راستا با مدل های اخلاق سازمانی (Nuseir & Ghandour, 2019; Pinto & Picoto, 2016) است که در آن ها شفافیت، پاسخگویی، و ساختارهای مدیریتی منسجم به عنوان تسهیل گر اخلاق حرفه ای معرفی شده اند.

تأثیر مؤلفه دینداری نیز که در این پژوهش شناسایی شده است، بر رویکردهای اخلاقی افراد در سازمان دلالت دارد؛ مسئله ای که با دیدگاه (Dudiak, 2022) هم راستا است، مبنی بر اینکه فهم اخلاقی فرد از عملکرد حرفه ای او جدا نیست و پیوندی عمیق با باورهای معنوی و

مسئولیت‌پذیری دارد. افزون بر این، مؤلفه «رضایت شغلی» نیز به عنوان پیامد غیرمستقیم اخلاق حرفه‌ای، با یافته‌های (Kazemian & Nourvori, 2019) همسوست، که رابطه مثبت بین اخلاق حرفه‌ای و عملکرد معلمان را نشان داد.

در مجموع، می‌توان گفت که مدل ارائه‌شده در این پژوهش دارای انسجام نظری و تجربی است و می‌تواند مبنایی برای طراحی برنامه‌های آموزشی، سیاست‌گذاری منابع انسانی، و توسعه فرهنگ سازمانی بر اساس اخلاق حرفه‌ای فراهم آورد. این مدل نه تنها به ارتقاء سطح تعاملات انسانی در سازمان کمک می‌کند، بلکه از طریق بهبود کیفیت تصمیم‌گیری و افزایش پاسخگویی، بهره‌وری را نیز ارتقاء می‌بخشد، همان‌گونه که در مطالعه (Treviño & Nelson, 2017) به اهمیت نهادینه‌سازی ارزش‌های اخلاقی در فرهنگ سازمانی پرداخته شده است.

یکی از مهم‌ترین محدودیت‌های پژوهش حاضر، تمرکز صرف بر مدیران سازمان تأمین اجتماعی و سازمان بازنشستگی کشوری بود که ممکن است تعمیم‌پذیری نتایج را به سایر سازمان‌های دولتی یا خصوصی با محدودیت مواجه کند. علاوه بر این، استفاده از ابزار پرسشنامه و جمع‌آوری داده‌ها به صورت خودگزارشی می‌تواند تحت تأثیر تعصبات پاسخ‌دهی قرار گیرد. همچنین، طراحی مدل نهایی مبتنی بر شاخص‌های استخراج‌شده از نمونه‌گیری خوشه‌ای محدود به یک بازه زمانی خاص بود و ممکن است دیدگاه‌های طولی یا پویایی‌های محیطی را به طور کامل منعکس نکند.

پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آتی، نمونه‌های بزرگ‌تری از سازمان‌های متنوع‌تر اعم از دولتی، خصوصی و نهادهای عمومی غیردولتی مورد مطالعه قرار گیرد تا امکان تعمیم مدل افزایش یابد. همچنین، پژوهش‌های ترکیبی که رویکردهای کیفی و کمی را به صورت هم‌زمان به کار گیرند، می‌توانند در شناسایی دقیق‌تر مؤلفه‌ها و روابط میان آن‌ها مؤثر باشند. مطالعات آینده همچنین می‌توانند بر بررسی تأثیرات متقابل فرهنگ سازمانی و ارزش‌های فردی در شکل‌گیری اخلاق حرفه‌ای تمرکز کنند و از روش‌های داده‌کاوی و تحلیل محتوا برای تحلیل سیاست‌های اخلاقی استفاده کنند.

با توجه به یافته‌های این پژوهش، توصیه می‌شود مدیران سازمان تأمین اجتماعی در گام نخست منشور اخلاق حرفه‌ای اختصاصی خود را تدوین کرده و بر اساس آن، برنامه‌های آموزشی مبتنی بر مسئولیت‌پذیری، تعهد، عدالت‌محوری و قانون‌مداری را برای کارکنان برگزار کنند. همچنین، بازنگری در فرایندهای ارزیابی عملکرد، نظام پاداش و ارتقاء شغلی بر اساس معیارهای اخلاق حرفه‌ای، می‌تواند به ایجاد فرهنگ اخلاق‌مدار و ارتقاء کارایی در سازمان کمک شایانی کند. استفاده از ارزیابی‌های دوره‌ای، تحلیل بازخورد ذی‌نفعان و نهادینه‌سازی اخلاق در سیاست‌های کلان منابع انسانی از دیگر اقدامات مؤثر برای تقویت اخلاق حرفه‌ای در سازمان خواهد بود.

تشکر و قدردانی

از تمامی کسانی که در انجام این پژوهش ما را همراهی کردند تشکر و قدردانی به عمل می‌آید.

مشارکت نویسندگان

در نگارش این مقاله تمامی نویسندگان نقش یکسانی ایفا کردند.

تعارض منافع

در انجام مطالعه حاضر، هیچ‌گونه تضاد منافی وجود ندارد.

موازین اخلاقی

در تمامی مراحل پژوهش حاضر اصول اخلاقی مرتبط با نشر و انجام پژوهش رعایت گردیده است.

Extended Abstract

Introduction

Professional ethics, as an evolving domain within organizational studies, has gained increasing attention as a fundamental component of sustainable organizational performance and legitimacy in the public sector. In dynamic and complex institutional environments, ethical values serve as the moral compass guiding employees' behaviors, especially in governmental organizations such as the Social Security Organization. Ethics in the workplace transcends legal obligations and reflects the internalization of values such as integrity, responsibility, justice, and transparency in decision-making and performance. As organizations evolve, the importance of codifying these values into professional ethics frameworks becomes more critical, particularly in developing countries where bureaucratic structures are prone to inefficiency and ethical dilemmas. According to Treviño and Nelson (2017), managing business ethics entails not only aligning formal codes with organizational practice but also cultivating an internal ethical culture that shapes attitudes and behaviors in a consistent and principled manner (Treviño & Nelson, 2017).

In the context of Iranian public institutions, including the Social Security Organization, ethical challenges arise due to competing stakeholder demands, institutional inertia, and insufficiently defined professional codes. Researchers have emphasized the need to design culturally relevant, context-sensitive ethical models tailored to the unique demands of public service (Ghanbarpour et al., 2019; Karimi Yarani et al., 2023). A properly designed model of professional ethics can function as a strategic asset for public sector institutions, supporting accountability, trust, and employee engagement (Hersh, 2017; Leonard, 2019). Moreover, studies in organizational psychology reveal that ethical climates are closely associated with reduced counterproductive behaviors and enhanced citizenship behaviors, particularly in environments with defined value hierarchies (Gorsira et al., 2018).

The literature indicates that ethical behavior in professional settings is significantly influenced by organizational structures, leadership models, and individual motivation (Vallaster et al., 2019). Research by Pinto and Picoto (2016) affirms that organizational governance structures must reinforce independence, neutrality, and role clarity to support ethical conduct (Pinto & Picoto, 2016). The importance of such structures is magnified in sectors like social security, where public trust and intergenerational equity are foundational. Furthermore, the role of spiritual values such as religiosity, fairness, and conscientiousness has emerged in recent ethical discourse as predictors of behavior, particularly in collectivist cultures such as Iran's (Kashafi et al., 2023). A model that accounts for individual, managerial, and systemic factors is thus vital for capturing the multidimensional nature of professional ethics in this setting.

Given these considerations, the present study seeks to design and validate a comprehensive model of professional ethics in the Iranian Social Security Organization. By integrating theoretical constructs with empirical insights gathered from organization managers, this study contributes to the development of localized ethics models grounded in both universal principles and contextual realities. Drawing upon the works of Dudiak (2022), who stressed the philosophical foundations of ethics, and Trivellas et al. (2018), who demonstrated the practical implications of corporate ethical values, this study offers a bridge between theory and practice in a field marked by both conceptual richness and operational necessity (Dudiak, 2022; Trivellas et al., 2018).

Methods and Materials

The current research is applied in purpose and survey-based in strategy. The statistical population included senior and middle managers from the Social Security Organization and the Civil Servants

Pension Organization across the 2023–2024 academic year. A multi-stage cluster sampling method was employed to ensure adequate representation. Structural Equation Modeling (SEM) was selected as the principal method of data analysis due to its ability to test complex relationships between latent variables and observed indicators.

The study proceeded in two major phases: qualitative exploration to identify antecedents and consequences of professional ethics, followed by quantitative validation of the model. In the qualitative phase, thematic analysis was used to derive key categories, while in the quantitative phase, a researcher-developed questionnaire was administered to a sample of 420 participants (210 from each organization). Statistical tools including SPSS-22 and Smart PLS were employed for exploratory and confirmatory analysis. Data normality was tested via the Kolmogorov-Smirnov test, and sampling adequacy was confirmed using the KMO index and Bartlett's test of sphericity.

Findings

Demographic data revealed a predominantly male workforce in the Social Security Organization (84.8%) contrasted with a near gender balance in the Civil Servants Pension Organization (52.9% male, 47.1% female). In terms of education, the majority of respondents held bachelor's or master's degrees, while age-wise, most participants were within the 31–50 years bracket.

The results of the Kolmogorov-Smirnov test indicated non-normal distributions for all variables, necessitating the use of non-parametric methods for inferential analysis. The KMO measure of sampling adequacy was 0.836, and the Bartlett test returned a significant p-value (< 0.001), confirming the suitability of the data for factor analysis.

The finalized model of professional ethics identified 13 core components grouped into three dimensions: individual-level values (responsibility, religiosity, personal commitment), organizational norms (justice, legality, managerial integrity, job satisfaction, compensation and benefits), and behavioral outcomes (productivity, social conduct, collaboration, excellence, communication). Path analysis within SEM indicated statistically significant relationships ($t\text{-values} > 1.96$) across all modeled pathways, affirming both the construct validity and predictive power of the model.

Discussion and Conclusion

The empirical results of this study affirm that professional ethics in the context of Iran's Social Security Organization is a multi-dimensional construct influenced by a combination of personal, organizational, and cultural factors. The inclusion of religiosity and managerial justice as core variables reflects the broader socio-cultural emphasis on ethical leadership and moral accountability, aligning with previous studies such as those by Karimi Yarani et al. (2023) and Kashafi et al. (2023). Moreover, the findings corroborate Ghanbarpour et al.'s (2019) assertion that professional ethics cannot be solely imposed through regulatory mechanisms but must be embedded within the organizational culture and reinforced through continuous education and modeling.

The validation of job satisfaction and communication as significant behavioral outcomes aligns with Leonard's (2019) contention that ethics and trust are intertwined in ensuring long-term organizational effectiveness. Ethical climates characterized by justice, participatory leadership, and transparency tend to yield higher organizational commitment and lower levels of deviance or resistance, as demonstrated in the work of Gorsira et al. (2018). In addition, this study's integration of standard-setting through ethics charters echoes the recommendations by Nuseir and Ghandour (2019), who emphasized the need for operational mechanisms to institutionalize ethics in organizational governance.

This study contributes to the growing body of literature that views ethics as a strategic imperative rather than a peripheral concern. The proposed model not only reflects normative aspirations but

also serves as an actionable framework for decision-makers aiming to institutionalize ethical behavior in large-scale public organizations. With reference to Dudiak's (2022) ethical inquiry and Pinto and Picoto's (2016) emphasis on independence and integrity, the study suggests that ethics is not merely about compliance but about cultivating moral agency at all levels of the institution.

While the results provide a robust foundation for ethics policy development, they also reveal gaps in the current practices of professional ethics implementation in the social security sector. Notably, the relatively lower emphasis on organizational loyalty and transparency suggests a need for managerial upskilling and cultural transformation. The inclusion of compensation and job security in the ethics model also suggests that ethical conduct cannot be divorced from institutional support and material recognition.

In conclusion, this study underscores the necessity of constructing a localized, empirically grounded, and theoretically sound model of professional ethics tailored to the needs of Iran's public service sector. As organizational environments grow increasingly complex, dynamic, and accountable to multiple stakeholders, such models become indispensable for guiding conduct, building trust, and fostering sustainable performance.

References

- 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. https://www.jnabm.ir/article_719065.html
- Babravan, S., Khaniki, H., & Ataharian, M. (2015). The Charter of Professional Ethics in the Media. *Ethics in Science and Technology*, 10(4), 7-16. <https://www.sid.ir/paper/123001/fa>
- Bazrafshan, A. A., Amirian Zadeh, M., Zarei, R., & Ahmadi, A. (2023). Designing a Conceptual Model of Professional Ethics Components for School Administrators. *Scientific-Research Bi-Monthly - A New Approach in Educational Management*, 14(4), 46-64. https://jedu.marvdasht.iau.ir/article_6033.html
- Dudiak, J. (2022). *The Intrigue of Ethics*. Fordham University Press. <https://doi.org/10.1515/9780823293018>
- Ghanbarpour, O., Abasian, H., Arasteh, H. R., & Nowe Ebrahim, A. (2019). Designing a Model of Professional Ethics for Teachers: A Mixed Study. *Educational Innovations*, 18(69), 33-60. <https://www.sid.ir/paper/75544/fa>
- Gorsira, M., Steg, L., Denkers, A., & Huisman, W. (2018). Corruption in organizations: Ethical climate and individual motives. *Administrative Sciences*, 8(1), 4. <https://doi.org/10.3390/admsci8010004>
- Hersh, M. (2017). Professional ethics and social responsibility: military work and peacebuilding. *IFAC-PapersOnLine*, 50(1), 10529-10602. <https://doi.org/10.1016/j.ifacol.2017.08.1316>
- Karimi Yarani, H., Aghami, S. H., & Kamalakh, K. (2023). Examining the Status of Professional Ethics Among University Professors from Students' Perspectives: A Systematic Review. *Journal title*, 1(1), 7-12. https://jph.medilam.ac.ir/browse.php?a_code=A-10-29-1&sid=1&slc_lang=fa
- Kashafi, M. H., Behlouli, N., Eskandari, K., & Amari, H. (2023). Presenting a Model of Organizational Trust with a Professional Ethics Approach in the Health System: Grounded Theory. *Health Image*. <https://doi.org/10.34172/doh.2023.09>
- Kazemian, H., & Nourvori, K. (2019). Investigating the Relationship Between Dimensions of Professional Ethics and Performance of Middle School Teachers in Kohgiluyeh County. Eighth International Conference on New Research Achievements in Educational Sciences, Psychology, and Social Sciences, <https://civilica.com/doc/1245731/>
- Leonard, K. (2019). *The Importance of Ethics in Organizations*. <http://smallbusiness.chron.com/importance-ethics-organizations-20925.html>
- Lotfollahi, B., Tavakoli, M., & Vahid Dashtjardi, H. (2020). A Critical Analysis of the Charter of Professional Ethics for Iranian Translators: A Case for Revision. *Language Horizons*, 4(2), 61-80. https://lghor.alzahra.ac.ir/article_5035.html?lang=fa
- Nadhila Septia, S., & Elis, M. (2024). Impact of Familiarity with the Accountant Professional Code of Ethics on Ethical Behavior among Students. *Pancasila International Journal of Applied Social Science*, 2(1), 1-11. <https://doi.org/10.59653/pancasila.v2i01.321>
- Nuseir, M. T., & Ghandour, A. (2019). Ethical issues in modern business management. *Int. J. Procurement Management*, 12(5), 592-605. <https://doi.org/10.1504/IJPM.2019.102153>

- Pinto, I., & Picoto, W. N. (2016). Professional ethics and governance: understanding appraiser independence. *International Journal of Business Governance and Ethics*, 11(4), 290-312. <https://doi.org/10.1504/IJBGE.2016.082601>
- Tolkyn, Z., Anar, A., & Khatifovna, A. K. (2021). Organizational technics for developing the leadership potential of students in self-government. *Cypriot Journal of Educational Sciences*, 16(5), 2879-2886. <https://doi.org/10.18844/cjes.v16i5.6381>
- Treviño, L. K., & Nelson, K. A. (2017). *Managing business ethics*. Wiley. <https://www.amazon.com/Managing-Business-Ethics-Straight-about/dp/1119711002>
- Trivellas, P., Rafailidis, A., Polychroniou, P., & Dekoulou, P. (2018). Corporate social responsibility (CSR) and its internal consequences on job performance: The influence of corporate ethical values. *International Journal of Quality and Service Sciences*. <https://doi.org/10.1108/IJQSS-12-2017-0117>
- Zakizadeh, A., Hassan Dehghan, D., Mozhde, R., Abolfazl, S., & Shahnaz, N. (2023). Fuzzy Delphi technique application in designing the managers' professional ethics factors model with an emphasis on the mine workers' mental health in the form of interpretive structural modeling. *Int. J. Nonlinear Anal. Appl.*