

Identifying Indicators and Components Affecting the Promotion of Professional Ethics of Social Security Employees

ARTICLE INFO

Article Type

Research Article

Authors

Amir Avanloo¹

Abolghasem Delkhosh Kasmaie *

Mahmoud Safari³

How to cite this article

Amir Avanloo, Abolghasem Delkhosh Kasmaie, Mahmoud Safari, Identifying Indicators and Components Affecting the Promotion of Professional Ethics of Social Security Employees, *Journal of Islamic Life Style Centeredon Health*, 2020:4(2): 265-280.

1. PhD Student, Department of Educational Sciences, Damavand Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran.

2. Assistant Professor, Department of Educational Sciences, Damavand Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran (Corresponding Author).

3. Assistant Professor, Department of Educational Sciences, Damavand Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran.

* Correspondence:

Address:

Phone:

Email: kasmaie.a@yahoo.com

Article History

Received: 2020/05/31

Accepted: 2020/08/15

Published: 2020/09/21

ABSTRACT

Purpose: The main purpose of this study is to identify the indicators and components affecting the promotion of professional ethics of social security employees.

Materials and Methods: This research is one of the qualitative researches which is applied in terms of purpose and descriptive research in terms of method and grounded theory in terms of data collection and summarization. To identify the components of professional ethics in this research: In the first step, by referring to specialized texts of professional ethics, including domestic and foreign articles, authoritative books and publications, indicators of professional ethics, identify, review and summarize by kernel study method. At this stage, after 20 subjects, up to the theoretical saturation of the components were identified. In the second step, the semi-structured interview method was used to ensure the effectiveness of the indicators identified as professional ethics. The selected experts were a group of experts in the field of educational management who had many years of experience in educational jobs and were experienced and knowledgeable in relation to the selected indicators and components and had numerous articles in this field.

Findings: In the second step of the research, according to the results of interviews with experts, the results showed that the dimensions of professional ethics among employees of the Social Security Organization include 21 components and 186 indicators, of which 4 components of professional ethics including individualistic ethics, conscientious ethics, justice ethics, Legal ethics, 9 influential components including organizational culture, organizational wisdom, organizational trust, social capital, cultural capital, intellectual capital, job motivation, spiritual intelligence, personality traits and 8 effective dimensions of organizational performance, organizational leadership, social responsibility, social responsibility, Organizational forgetfulness, employee creativity, job enthusiasm and quality of working life.

Conclusion: The results show that the relationship between professional ethics and the performance of independent auditors is mediated through ethical leadership and social responsibilities.

Keywords: Professional Ethics, Identification Of Indicators, Employees Of The Social Security Organization.

شناسایی شاخص ها و مولفه های موثر بر ارتقا اخلاق

حرفه ای کارکنان سازمان تامین اجتماعی

امیر آوانلو^۱

دانشجوی دکتری، گروه علوم تربیتی، واحد دماوند، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

ابوالقاسم دلخوش کسمایی^{۲*}

استادیار، گروه علوم تربیتی، واحد دماوند، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران (نویسنده مسئول).

محمود صفری^۳

استادیار، گروه علوم تربیتی، واحد دماوند، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

چکیده

هدف: هدف اصلی از انجام این پژوهش شناسایی شاخص ها و مولفه های موثر بر ارتقا اخلاق حرفه ای کارکنان تامین اجتماعی است. **مواد و روش ها:** این پژوهش از جمله پژوهش های کیفی است که از نظر هدف کاربردی و از نظر روش انجام پژوهش توصیفی و از نظر گردآوری داده ها و جمع بندی روش گراند تئوری یا زمینه بنیاد است. برای شناسایی مولفه های اخلاق حرفه ای در این پژوهش: در گام اول با مراجعه به متون تخصصی اخلاق حرفه ای از جمله مقالات داخلی و خارجی، کتاب ها و نشریات معتبر، شاخص های اخلاق حرفه ای شناسایی، بررسی و با روش مطالعه کرنل خلاصه نویسی شد. در این مرحله بعد از ۲۰ نفر تا حد اشباع نظری مولفه ها شناسایی شد. در گام دوم برای اطمینان از موثر بودن شاخص های شناسایی شده به عنوان اخلاق حرفه ای از روش مصاحبه نیمه ساختار یافته بین خبرگان استفاده شد. خبرگان برگزیده، گروهی از کارشناسان امر مدیریت آموزشی بودند که سال ها در مشاغل آموزشی سابقه داشته و در رابطه با شاخص ها و مولفه های منتخب، با تجربه و صاحب نظر و دارای مقالات متعدد در این زمینه بودند. **یافته ها:** در گام دوم پژوهش با توجه به نتایج مصاحبه با خبرگان، نتایج حاصل از پژوهش نشان داد که ابعاد اخلاق حرفه ای در بین کارکنان سازمان تامین اجتماعی شامل ۲۱ مولفه و ۱۸۶ شاخص که ۴ مولفه اخلاق حرفه ای شامل اخلاق فردگرایانه، اخلاق وظیفه گرایانه، اخلاق عدالتی، اخلاق حقوقی، ۹ مولفه اثرگذار شامل فرهنگ سازمانی، خرد سازمانی، اعتماد سازمانی، سرمایه اجتماعی، سرمایه فرهنگی، سرمایه فکری، انگیزش شغلی، هوش معنوی، ویژگی های شخصیتی و ۸ بعد اثر پذیر عملکرد سازمانی، رهبری اخلاقی، مسئولیت اجتماعی، یادگیری سازمانی، فراموشی سازمانی، خلاقیت کارکنان، اشتیاق شغلی و کیفیت زندگی کاری بودند. **نتیجه گیری:** نتایج نشان می دهد که رابطه بین اخلاق حرفه ای و عملکرد حسابرسان مستقل، از طریق رهبری اخلاقی و مسئولیت های اجتماعی، میانجی گری می شود.

واژگان کلیدی: اخلاق حرفه ای، شناسایی شاخص ها، کارکنان سازمان تامین اجتماعی.

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۰۳/۱۱

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۰۵/۲۵

* نویسنده مسئول: kasmaie.a@yahoo.com

مقدمه

امروزه منابع انسانی به عنوان با ارزش ترین و مهم ترین منابع سازمانی محسوب می شوند که می توانند منجر به تقویت مزیت رقابتی سازمان نسبت به سایر سازمان ها شوند. در دنیای امروز که با تغییر و تحولات سریع همراه هست، منابع انسانی اثربخش و اخلاق مدار، یکی از مهم ترین دارایی های نامشهود در سازمان هستند و رشد اقتصادی سازمان وابسته به توانمند کردن آن هاست (۱). عوامل مختلفی در بهبود عملکرد اعضای یک سازمان نقش دارند از جمله آنها می توان به اخلاق حرفه ای اشاره کرد که تأثیر مهمی در سازمان دارد (۲). برای اینکه بتوان از کنترل های بیرونی به سمت کنترل های درونی حرکت کرد، یکی از مهمترین ابزارهای کار اخلاق حرفه ای است (۳). صاحبان مشاغل و مدیران برای توسعه و رشد یک شرکت، برای به حداکثر رساندن سودآوری، برای رضایت خاطر سرمایه گذاران با بازده خوب، بهبود وفاداری مشتری از طریق محصولات و خدمات جدید و برای بهره وری به سمت اخلاق حرفه ای روی آورده اند. و با ایجاد انگیزه در کارمندان سود می برد. همانطور که، آنها وظیفه برنامه ریزی، توسعه استراتژی، مدیریت منابع، شایستگی، تصمیم گیری و کلی فعالیت های تجاری را نیز بر عهده دارند (۴).

حاکمیت اخلاق حرفه ای در سازمان قادر است به میزان بسیار چشمگیری سازمان را در جهت کاهش تنش ها و موفقیت در تحقق اهدافش یاری نماید. امروزه داشتن اخلاق حرفه ای به ویژه برای مدیران به منزله یک مزیت رقابتی در سازمان مطرح می باشد (۵). اخلاق شامل اصول و ارزش هایی است که بر رفتارهای فردی و جمعی تحت عنوان درست یا غلط حاکمیت دارد. در این علم چگونگی خوب بودن یا بد بودن رفتار انسانی بررسی شده و در راستای رسیدن به هدف متعالی اخلاق، توصیه هایی صورت می گیرد. اخلاق حرفه ای یکی از شعبه های جدید اخلاق است که می کوشد به مسائل اخلاقی حرفه های گوناگون پاسخ داده و برای آن اصولی خاص متصور است (۶). اخلاق به عنوان هنجارهایی برای انجام رفتار تعریف می شود که بین رفتار قابل قبول و غیر قابل قبول مورد نیاز در برخی از موارد حرفه ای یا اجتماعی است. معمول است که بسیاری از افراد هنجارهای اخلاقی را در خانه، مدرسه، در مؤسسات مذهبی و سایر اماکن اجتماعی فرا می گرفتند. رشد اخلاقی در طول زندگی رخ می دهد و انسان با بالغ شدن مراحل مختلف رشد را پشت سر می گذارد. با این وجود بسیاری از افراد در دوران کودکی احساس درست و نادرستی را به دست می آورند (۷).

اخلاق به عنوان یکی از مهمترین متغیرها در موفقیت سازمان ها شناخته شده است و به سازمان در جهت کاهش تنش ها و افزایش توفیق در تحقق اهداف کمک می کند (۸). پیچیده تر شدن روزافزون

دارند. در تلاش برای تحقق این وظایف، بانکداران باید سه چالش را برطرف کنند: چالش‌های معرفی، چالش‌های انگیزشی و یک چالش هماهنگی. این چالش‌ها می‌تواند به بهترین وجه با ترکیبی از مقررات و اخلاق برطرف شود که مسئولیت‌ها، شناخت‌ها و انگیزه‌ها را تراز می‌کند و آنچه پارسونز آن را "موقعیت‌های یکپارچه" خوانده است ایجاد می‌کند. انجمن‌های حرفه‌ای برای این منظور نقش مهمی ایفا می‌کنند، خصوصاً فضاهایی که در آن شناخت همسالان به دست می‌آید. اما لازم است مشوق‌های مالی به همان اندازه از طریق پاداش‌های معوق یا پشت‌های پنجه‌ای هماهنگ شوند. چنین اقداماتی می‌تواند فرهنگ جدیدی برای پاسخگویی در بانکی ایجاد کند

زمانیکه فاصله کشورهای جهان از نظر توسعه در تمامی ابعاد افزایش یافت، برای بسیاری از کشورهایی که سرعت رشدشان مورد توجه است، روشن بود که عوامل بسیاری باعث افزایش این فاصله بوده است. یکی از عوامل محسوس که باعث رسیدن به چنین رشد و توسعه در کشورهای پیشرفته می‌باشد، شفاف سازی و ارائه تعاریف درست از اصول حاکم بر انجام کارها و مشاغل مختلف است، یعنی اصول اخلاق حرفه‌ای که همگی در تمامی سطوح و حرف، باید به آن معتقد باشند و عمل کنند (۱۵). مدیریت اخلاق، شناسایی و اولویت‌بندی ارزش‌ها برای هدایت رفتارها در سازمان است برنامه‌های اخلاقی به سازمان‌ها یاری می‌رساند تا در شرایط آشفته آرامش خود را حفظ کنند امروزه اخلاق حرفه‌ای نقش راهبردی در بنگاه‌ها دارد و متخصصان مدیریت استراتژیک اصول اخلاقی شایسته در سازمان را از پیش‌شرط‌های مدیریت استراتژیک خوب دانسته‌اند (۱۶). امروزه یکی از مهمترین عوامل موفقیت سازمان، اخلاق حرفه‌ای است، اصول اخلاق حرفه‌ای دارای ارزش والایی است که رعایت آنها در سازمان‌ها و هنجارهای اجتماعی نقش آفرینی می‌کند. اخلاق کسب‌وکار موضوعی است که با گسترش آگاهی‌های جامعه از طریق رسانه‌ها و فناوری‌های جدید توجه بسیاری را جلب کرده است، به طوری که برملا شدن تخلفات اخلاقی تأثیرات بنیادینی بر سازمان‌ها گذاشته و گاه باعث ورشکستگی شرکت‌های بزرگ شده است. در تلاش برای فهم مفاهیم بنیادین اخلاق کسب‌وکار مفید است که به مدل‌های اخلاقی کلیدی که می‌توانند توصیف‌کننده انواع مختلفی از اخلاق مدیریت در جهان واقعی کسب‌وکار باشند، بیندیشیم. مدیران برای اخلاقی بودن باید ابتدا معنای خاص این مفهوم را در کسب‌وکار بدانند و با جنبه‌های آن آشنا شوند؛ بنابراین این نوشتار مدل‌های توصیفی را برای روشن‌تر شدن درک ما از اخلاق کسب‌وکار معرفی می‌کند. لذا پرداختن به این موضوع و ارائه مدلی از اخلاق حرفه‌ای کارکنان در سازمان دارای اهمیت است.

مدیران و سازمان تأمین اجتماعی با رعایت اخلاق می‌توانند اعتماد برخورداران خود از جمله: مشتریان، عرضه‌کنندگان، دولت، موسسات مالی و... را جلب نمایند و نتیجه آن افزایش سودآوری است. اگر بتوانیم اعتماد مشتریان را جلب کنیم وفاداری مشتریان

سازمان‌ها و افزایش میزان کارهای غیر اخلاقی، غیر قانونی و غیر مسئولانه در محیط‌های کاری توجه مدیران و صاحب نظران را به بحث اخلاق کاری و مدیریت اخلاق معطوف ساخته است. سازمان‌ها با ایجاد یک برنامه مدیریت اخلاق می‌توانند اخلاقیات را در محیط کار مدیریت کند و برنامه‌های اخلاق به سازمان‌ها یاری می‌رساند تا در شرایط آشفته، عملکرد اخلاقی خود را حفظ کنند (۸). اخلاق حرفه‌ای می‌تواند برای منطقی سازی سازمان براساس نگرش انسانی مورد استفاده قرار گیرد. از طرف دیگر، توسعه فردی و سازمانی ناشی از مدیریت استعداد ممکن است مربوط به بهبود اخلاق حرفه‌ای کارمندان باشد (۹).

توجه به اخلاق و اخلاقیات امروزه تبدیل به یکی از موضوعات پذیرفته شده در سازمان‌ها و جوامع و یکی از موضوعات جالب و قابل توجه برای محققین است که تحت عناوین مختلفی مانند اخلاق کار، اخلاق حرفه‌ای، اخلاق تجاری و... به آن پرداخته می‌شود (۱۰). تعلیم و تربیت نیز یک فرآیند بنیادین در حیات بشر است بنابراین در تعلیم و تربیت، نقش اخلاق بسیار مهم و مؤثر می‌باشد. به‌منظور تربیت انسانهای خوب، آموزش اخلاق به‌عنوان «اخلاق» باید در سیستم آموزشی قرار گیرد (۱۱). شاخه‌ای از فلسفه، تلاشی سیستماتیک برای درک ماهیت و مبانی اخلاق و اثر آن بر رفتار انسان‌ها است. در حال حاضر تفکر در مورد مسائل جهانی اخلاق احیا شده است. بخشی از این بحث و گفتگوها درباره اخلاق و اخلاق حرفه‌ای در زمینه جنبه‌های مختلف زندگی بشر است (۱۲).

یکی از مهمترین چالش‌هایی که مدیریت امروز در رابطه با مسئولیت اجتماعی با آنها مواجه است؛ تقابل بین عملکرد اقتصادی (که به وسیله درآمد، هزینه‌ها و سودها اندازه‌گیری می‌شود) و عملکرد اجتماعی (که در قالب تعهدات سازمان نسبت به افراد داخل و خارج از آن بیان می‌گردد) است. به بیانی دیگر، باید بین عملکردهای اقتصادی و اجتماعی سازمان نوعی توازن و تعادل برقرار گردد. به نظر می‌رسد لازمه موفقیت مدیر در سازمان برای فائق آمدن بر این چالش، به کارگیری مدیریت اخلاق در سازمان باشد. چرا که اخلاق سازمانی بر پایه اعتمادآفرینی شکل می‌گیرد و ضعف در سیستم اخلاقیات و گرایش به سمت عدم اعتماد منجر به کاهش ارتباطات و افزایش خسارات سازمانی می‌گردد که در نهایت، مدیریت را به سمت کنترل گذشته‌نگر سوق خواهد داد. به این ترتیب، انرژی مثبت سازمان به انرژی منفی تبدیل می‌شود. بنابراین، معرفی که می‌تواند به عنوان کاتالیزوری برای عقلانی کردن سازمان مبتنی بر نگرش انسان‌گرایانه عمل کند، اخلاق حرفه‌ای است (۱۳). هرزوغ^۱ (۱۴)، در پژوهشی تحت عنوان اخلاق حرفه‌ای در امور بانکی و منطق "موقعیت‌های یکپارچه": تراز کردن مسئولیت‌ها، شناخت و انگیزه‌ها دریافت که بانکداران نه تنها نسبت به مشتری‌ها - تمرکز سنتی اخلاق حرفه‌ای - بلکه در مورد جلوگیری از مضرات سیستماتیک به کل جوامع نیز وظیفه

¹ Herzog

خبرگان امر مدیریت برای شناسایی و انتخاب مولفه های اخلاق حرفه ای و در مرحله دوم شامل روسای دانشگاه آزاد اسلامی، کارشناسان سازمان تامین اجتماعی و اساتید مطلع در حوزه اخلاق بودند. و از این تعداد ۲۰ نفر به روش نمونه گیری هدفمند انتخاب شدند. ابزار گردآوری اطلاعات در مرحله اول شامل مصاحبه های نیمه ساختار یافته با خبرگان و در مرحله دوم فرم مصاحبه بود که بعد از حذف تعدادی از مولفه ها به علت تکراری بودن و همپوشانی به مرحله اشباع نظری رسید و در نهایت این فرم در قالب ۲۱ مولفه و ۱۸۶ شاخص منجر شد که ۴ مولفه اخلاق حرفه ای شامل اخلاق فردگرایانه، اخلاق وظیفه گرایانه، اخلاق عدالتی، اخلاق حقوقی، ۹ مولفه اثرگذار شامل فرهنگ سازمانی، خردسازمانی، اعتمادسازمانی، سرمایه اجتماعی، سرمایه فرهنگی، سرمایه فکری، انگیزش شغلی، هوش معنوی، ویژگی های شخصیتی، و ۸ بعد اثر پذیر عملکرد سازمانی، رهبری اخلاقی، مسئولیت اجتماعی، یادگیری سازمانی، فراموشی سازمانی، خلاقیت کارکنان، اشتیاق شغلی و کیفیت زندگی کاری تأثیر دارند. مقیاس اندازه گیری سوالات پرسشنامه تحقیق حاضر بر اساس طیف پنج درجه ای لیکرت (بسیار زیاد، زیاد، متوسط، کم و بسیار کم) بود.

روایی فرم مصاحبه هم به صورت روایی محتوایی توسط ۱۰ نفر از متخصصان رشته مدیریت آموزشی با استفاده از نظرات اساتید راهنما و روایی سازه (تحلیل عاملی تاییدی) مورد تایید قرار گرفت. پس از دریافت و جمع آوری داده ها در مورد متغیرهای مورد نظر نسبت به نظم، دسته بندی و کدگذاری پاسخ ها و شناخت مولفه های اخلاق حرفه ای کارکنان سازمان تامین اجتماعی از طریق استنتاج از مفاهیم و مضامین مرتبط و بررسی شده، اقدام شد که در نهایت ابعاد و مولفه های اخلاق حرفه ای کارکنان نیز احصا گردید.

برای ارزیابی روایی این پژوهش کیفی از چهار معیار قابل قبول بودن، انتقال پذیری، قابلیت اطمینان و تایید پذیری استفاده شد. برای اطمینان از قابل قبول بودن داده ها، توزیع فرم مصاحبه با حداکثر تنوع از کارکنان سازمان تامین اجتماعی صورت گرفت. برای اطمینان از قابلیت انتقال سعی شد مراحل اجرایی پژوهش، زمینه اجرا و اهداف به طور کامل به خوانندگان شرح داده شود. برای تامین معیار قابل اطمینان نیز فرایند انجام مطالعه در اختیار استادان با سابقه در زمینه پژوهش های کیفی قرار گرفت و با توجه به این که در این مورد سه معیار قبلی تامین شده است می توان استنتاج کرد که تایید پذیری نیز خود به خود رعایت شده است.

یافته ها

برای جمع آوری داده های بخش کیفی با ۲۰ نفر از خبرگان، متخصصین و افراد آگاه به امر اخلاق حرفه ای مصاحبه شد. به طور کلی مشخصات مصاحبه شوندگان در جدول ۱، ارائه شده است.

بیشتر و میزان تقاضا ارتقاء پیدا کرده و سودآوری بیشتر را به دنبال خواهد داشت. همچنین است اگر بتوان اعتماد موسسه های مالی را به خود جلب کرد، در نتیجه، در جذب تسهیلات می توان موفقیت آمیز عمل نمود. در سایر موارد نیز رعایت اخلاق و اعتماد زایی تعالی سازمانی و از جمله سودآوری را در پی دارد. لذا با انجام این پژوهش درصدد پاسخگویی به این سوال هستیم که شاخص ها و مولفه های موثر بر ارتقا اخلاق حرفه ای در کارکنان سازمان تامین اجتماعی کدامند؟

مواد و روش ها

این پژوهش از جمله پژوهش های کیفی است که از نظر هدف در رده پژوهش های کاربردی و از نظر روش انجام در رده پژوهش های توصیفی و از نظر گردآوری داده ها و جمع بندی، روش گراندد تئوری یا زمینه بنیاد است. در انجام پژوهش به دنبال شناسایی ابعاد و مولفه های اخلاق حرفه ای در کارکنان سازمان تامین اجتماعی است، لذا شناسایی مولفه های اخلاق حرفه ای در این پژوهش به ترتیب این گام ها انجام گرفت: در گام اول با مراجعه به متون تخصصی اخلاق حرفه ای از جمله مقالات داخلی و خارجی، کتاب ها و نشریات معتبر، شاخص اخلاق حرفه ای شناسایی، بررسی و با روش مطالعه کرنل خلاصه نویسی شد. و در ۲۰ نفر از خبرگان اشباع مولفه ها شناسایی شد. در گام دوم برای اطمینان از موثر بودن شاخص های شناسایی شده به عنوان اخلاق حرفه ای از روش مصاحبه عمیق کانونی بین خبرگان استفاده شد، خبرگان برگزیده، گروهی از کارشناسان امر مدیریت آموزشی بودند که سال ها در مشاغل آموزشی سابقه داشته و در رابطه با شاخص ها و مولفه های منتخب، با تجربه و صاحب نظر و دارای مقالات متعدد در این زمینه بودند. سپس با توجه به نتایج مصاحبه با خبرگان تعدادی از مولفه ها ریزش پیدا کرد و در نهایت فرم مصاحبه ای نیمه ساختارمند تهیه شد. در این پژوهش از روش گراندد تئوری یا زمینه بنیاد استفاده شده است. تئوری برخاسته از داده ها یک روش پژوهشی استقرایی و اکتشافی است که پژوهشگر در حوزه های موضوعی گوناگون امکان می دهد تا به جای اتکا به تئوری های موجود و از پیش تدوین شده خود به تدوین تئوری و گزاره اقدام نماید. این تئوری ها و گزاره ها به شکلی نظام مند و بر اساس داده های واقعی تدوین می شود.

بخش اول جامعه مورد مطالعه، منابع اطلاعاتی (شامل کتب، مقالات و منابع الکترونیکی) در زمینه اخلاق حرفه ای در بخش منابع فارسی، و در بخش لاتین در داخل و خارج کشور که به صورت الکترونیکی در دسترس بوده اند، و همچنین کتب و مقالات نگارش شده در زمینه اخلاق حرفه ای بود.

بخش دوم جامعه مورد مطالعه شامل مرحله اول تعداد ۲۰ نفر از

جدول ۱. آمار جمعیت شناختی بخش کیفی

متغیر	طبقه	فراوانی	متغیر	طبقه	فراوانی	متغیر	طبقه	فراوانی
	رؤسای دانشگاه آزاداسلامی	۵	تحصیلات	فوق لیسانس	۵	طبقه	پایین تر از ۳۹ سال	۲
	کارشناسان سازمان تأمین اجتماعی	۸		دکتری تخصصی	۱۵	سن	۴۰ تا ۴۵ سال	۱۰
محل خدمت	اساتید مطلع در حوزه اخلاق حرفه‌ای (کارشناسان مدارس)	۷	جنسیت	زن	۸		بالای ۵۰ سال	۴
				مرد	۱۲	سابقه کار	زیر ۱۰ سال	۶
							۱۱ تا ۲۰ سال	۸
							بالای ۲۰	۶

حاصل از تجزیه و تحلیل، حول محور هدف اصلی ارتقا اخلاق حرفه ای کارکنان قرار گرفت و با پیوند دادن کدها (کدگذاری باز)، مفاهیم (کدگذاری محوری) و در نهایت با خط سیر داستانی رابطه بین طبقات (کدگذاری گزینشی) مشخص شد. طبقات به دست آمده حول اخلاق حرفه ای قرار گرفتند.

در بررسی انجام شده از پایگاه ها، منابع اطلاعاتی و مصاحبه های صورت گرفته و پس از جمع آوری، دسته بندی و کدگذاری پاسخ ها در نهایت شاخص ها و مولفه های موثر بر ارتقا اخلاق حرفه ای کارکنان سازمان تامین اجتماعی به دست آمد که به شرح آنها پرداخته شد. در این مرحله از فرایند تحلیل کیفی حاضر، یافته های

جدول ۲. لیست کلیه مفاهیم استخراج شده از تکنیک مصاحبه نیمه ساختاریافته با خبرگان

کدگذاری انتخابی (بعد)	کدگذاری محوری (مؤلفه)	کدگذاری باز (شاخص)	منبع	کد مصاحبه شونده
		شغل من بسیار متنوع است.	سلیمی و خداپرست (۱۳۹۶).	I10, I6, I5, I1, I7
		شغلم به من اجازه می دهد تا کاری را که شروع کرده ام به اتمام برسانم.	مصاحبه	I13, I14, I15
		ممکن است بسیاری از افراد مرا تحت تاثیر قرار دهند که کار چگونه به خوبی انجام شده است.	مصاحبه	I12, I5, I14, I2, I11
		شغلم به من اجازه می دهد کارم را به بهترین نحو انجام دهم.	مصاحبه	I3, I4, I11, I5
عوامل اثرگذار	انگیزش شغلی	انتقادات و پیشنهادات در مورد چگونگی انجام کار به من چارچوب اصلاح آن را فراهم می نماید.	اشمیت و همکاران (۲۰۱۲)، کیانی، نوابی نژاد و احمدی (۱۳۹۶).	I12, I8, I3
		ارتباط شغلی در سازمان من معنادار است.	مصاحبه	I10, I9, I1, I18, I11
		شغل من، فرصت استقلال فکری و عمل را برایم فراهم می سازد.	مصاحبه	I6, I8, I10, I17, I4
		شغل من، فرصت یافتن آنچه که برایم مقدور است فراهم می سازد.	امامقلی زاده و همکاران (۱۳۹۶).	I10, I8, I1, I3, I4
		من توانایی زیادی در تکمیل کردن کار نهایی خود دارم.	مصاحبه	I3, I1, I5, I14, I16
		برام خیلی اهمیت دارد که طراحی کارها را وسیع تر نمایم.	مصاحبه	I2, I6, I10, I14

I11, I9, I10, I14, I5	کیانی، نوایی نژاد و احمدی (۱۳۹۶).	برای رسیدن به استقلال و آزادی در چگونگی انجام کارها فرصت قابل توجهی دارم.	
I6, I1, I13	مصاحبه	شغل من، احساس بهتری برام فراهم می سازد وقتی من کارم را بخوبی یا ناقص انجام می دهم.	
I11, I7, I10, I3, I10	اشمیت و همکاران (۲۰۱۲).	مردان نسبت به زنان برای داشتن یک مسیر ترقی حرفه ای اهمیت بیشتری قائل هستند.	
I8, I3, I15, I12, I2	مصاحبه	برای مدیر مهم است که وفاداری و احساس وظیفه افراد را در گروه تشویق نماید	
I12, I3, I2, I8, I2	باقی نصرآبادی و سلیمانی (۱۳۹۲).	اینکه فرد کار می کند تا مورد قبول گروه باشد از اهمیت بیشتری برخوردار است تا اینکه مورد قبول خودش باشد	
I13, I9, I5, I4, I12	مصاحبه	رویه های عملیاتی استاندارد برای کارکنان در هنگام کار مفید است.	
I5, I8, I7, I6, I4	مصاحبه	مدیر نبایستی در عقاید زیر دستان به طور دقیق و مستمر تفتیش کند.	
I5, I11, I4, I13	دهقانان، حقیقت و مفاخری (۱۳۹۴).	یک مدیر بایستی از (حشر و نشر) با زیر دستان خود در خارج از محیط کار بپرهیزد.	
I1, I2, I11, I7, I15	مصاحبه	زنان نسبت به مردان به کار در یک جو دوستانه بها بیشتری می دهند	
I8, I7, I11, I18	مصاحبه	از مباحث فلسفی کناره می گیرم.	
I7, I3, I9, I12, I17	مصاحبه	در موقعیت های اجتماعی، دقیقاً می دانم باید چه بگویم و چه نکنم.	
I1, I9, I13	مصاحبه	توانایی نشان دادن توانایی هایم را به مسئولین سازمان دارم.	
I3, I7, I19	پورحیدر و همکاران (۱۳۹۸).	مهارت خوبی در درک زبان بدن دیگران دارم.	
I11, I3, I14, I12, I9	مصاحبه	توانایی تطبیق خود با موقعیت های مختلف در سازمان را دارم.	
I10, I1, I12, I14	مصاحبه	قبل از تصمیم گیری به دلیل مخالفت همه توجه می کنم.	
I6, I7, I5, I7	پورحیدر و همکاران (۱۳۹۸). پورحسن (۱۳۹۷).	هنگام تصمیم گیری، پیامدهای هر تصمیم را می سنجم و با سایر گزینه ها مقایسه می کنم.	
I10, I3, I18, I2	مصاحبه	می توانم برای حل مشکل روش های مؤثر و خلاقانه انتخاب کنم.	
I7, I5, I1, I7	مصاحبه	یادآوری روزهای گذشته به من در کسب بینش به مسائل مهم زندگی کمک می کند.	
I11, I8, I4, I9	سلیمی و خداپرست (۱۳۹۶).	زمانی که مشکلی مرا به چالش می کشد، زمینه ای که مشکل در آن رخ داده و همچنین تمام اطلاعات مهم در رابطه با مشکل را بررسی می کنم.	
I4, I2, I6	مصاحبه	زمانی که دیگران استانداردهای اخلاقی را زیر پا می گذارند، بی پرده به آنها تذکر می دهم.	

مهارت سازمان

مرد سازمان

I4, I2, I8, I15, I9	مصاحبه	در رویارویی با مسائل زندگی رویکردی اخلاقی دارم.
I8, I2, I19, I1	مصاحبه	در رسیدن به موفقیت تنها به نتیجه توجه نمی کنم بلکه روش رسیدن به موفقیت نیز اهمیت دارد.
I11, I1, I15, I8, I6	اشمیت و همکاران (۲۰۱۲).	من در سازمان فرصت برای کار کردن روی موقعیت های چالشی دارم.
I6, I9, I3, I5	مصاحبه	شرکت دارای سیستم اطلاعاتی قوی برای حمایت از عملیات تجاری شرکت می باشد.
I2, I1, I10, I7	مصاحبه	شرکت دارای امکانات و ابزارهایی به منظور همکاری بیشتر بین کارکنان می باشد
I10, I6, I5, I1, I7	کیانی، نوابی نژاد و احمدی (۱۳۹۶).	شرکت از داده ها و پرونده های مختلف به عنوان پایگاه داده برای استخراج دانش استفاده می نماید.
I13, I14, I15	دهقانان، حقیقت و مفاخری (۱۳۹۴).	پرونده های مختلف در سازمان به آسانی برای کارکنان در دسترس می باشند.
I12, I5, I14, I2, I11	مصاحبه	بخش های مختلف شرکت به خوبی یکدیگر را درک و به هم کمک می کنند
I3, I4, I11, I5	مصاحبه	کارکنان به طور متناوب با یکدیگر برای حل مشکلات همکاری می کنند.
I12, I8, I3	مصاحبه	همکاری داخلی در شرکت به آرامی و ملایمت در جریان می باشد
I10, I9, I1, I18, I11	دهقانان، حقیقت و مفاخری (۱۳۹۴).	شرکت و همکاران خارج از شرکت شامل سهام داران، مشتریان و شرکت های تابعه به خوبی یکدیگر را درک می کند و با هم در ارتباطند
I6, I8, I10, I17, I4	باقی نصرآبادی و سلیمانی (۱۳۹۲).	شرکت و همکاران خارج از شرکت به خوبی برای حل مشکلات با یکدیگر همکاری می نمایند.
I10, I8, I1, I3, I4	مصاحبه	همکاری با شرکت های خارجی به آرامی و ملایمت انجام می شود.
I3, I1, I5, I14, I16	مصاحبه	کارکنان شرکت در شغل خود تخصص بالایی دارند
I2, I6, I10, I14	پورحسن (۱۳۹۷).	کارکنان برای انجام وظایف شغلیشان انگیزه بالایی دارند
I11, I9, I10, I14, I5	مصاحبه	کارکنان سطح تخصص بالایی دارند.
I6, I1, I13	مصاحبه	کارکنان سازمان مهارت در انتقال مفاهیم دارند.
I11, I7, I10, I3, I10	سپادا و همکاران (۲۰۱۸).	کارکنان سازمان توانایی پاسخ گویی به سوالات فی البداهه مراجعین دارند
I8, I3, I15, I12, I2	شولتز و تران (۲۰۱۵).	سازمان طراحی طرح متناسب با نیاز مراجعین دارد
I12, I3, I2, I8, I2	مصاحبه	فهماندن و توضیح کافی موارد لازم به مراجعین برای کارکنان راحت است.
I13, I9, I5, I4, I12	مصاحبه	کارکنان کتابهای غیر درسی و مجلات و روزنامه ها نیز مطالعه می کنند

سرمایه فکری

سرمایه فرهنگی

15, 18, 17, 16, I4	اشمیت و همکاران (۲۰۱۲).	من علاقمند به تماشای فیلم‌های هنری و بازدید از موزه یا نمایشگاه‌های هنری و فرهنگسراها هستم.	
15, 111, 14, 113	مصاحبه	کارکنان سازمان معتقدند که جامعه دائما در حال تغییر است	
11, 12, 111, 17, I15	مصاحبه	تشکیلات اجتماعی نظیر قانون و دولت در زندگی من بی تأثیر است	
18, 17, 111, 118	مصاحبه	پیش بینی آنچه در آینده اتفاق می افتد کار دشواری است	
17, 13, 19, 112, I17	مصاحبه	افراد در سازمان، خود را بخش مهمی از اجتماع میدانند.	
11, 19, 113	دهقانان، حقیقت و مفاخری (۱۳۹۴).	اغلب فرهنگ افراد در سازمان آنقدر عجیب و بیگانه هستند که من از آنها سر در نمی آورم	سرمایه اجتماعی
13, 17, 119	مصاحبه	فعالیت های روزمره سازمان هیچ نتیجه ارزنده ای برای جامعه ندارد	
111, 13, 114, I12, 19	مصاحبه	مسئولین سازمان نسبت به کارکنان پاسخگو هستند.	
110, 11, 112, I14	مصاحبه	افراد در سازمان با همکاران خود صمیمی هستند.	
16, 17, 15, 17	مصاحبه	ارتباط بین کارکنان و مدیران در این سازمان صمیمی است.	
110, 13, 118, 12	سپادا و همکاران (۲۰۱۸)، شولتز و تران (۲۰۱۵).	من به تمام سؤالات مراجعان به صورت صادقانه و با استفاده از بیشترین توانمندیم پاسخ می دهم	
17, 15, 11, 17	باقی نصرآبادی و سلیمانی (۱۳۹۲).	تشخیص ابعاد غیرمادی زندگی به من کمک می کند تا احساس تمرکز داشته باشم	هوش معنوی
111, 18, 14, 19	مصاحبه	من از جنبه‌های غیرمادی زندگی، آگاهی زیادی دارم	
14, 12, 16	امامقلی زاده و همکاران (۱۳۹۶).	من می توانم بر طبق هدفی که در زندگی دارم، تصمیم گیری کنم.	
14, 12, 18, 115, I9	مصاحبه	من از ارتباط عمیق تر بین خودم و سایر افراد آگاهم	
18, 12, 119, 11	مصاحبه	دیگران برای من کم اهمیت هستند.	
111, 11, 115, 18, 16	مصاحبه	همیشه آماده انجام کار هستم.	
16, 19, 13, 15	سلیمی و خداپرست (۱۳۹۶).	به سادگی دچار تنش می شوم.	
12, 11, 110, 17	مصاحبه	دیگران برایم مهم هستند.	
110, 16, 15, 11, I7	مصاحبه	چیزهایی را اینجا و آنجا جا می گذارم.	زندگی
113, 114, 115	مصاحبه	بیشتر اوقات آرامش دارم.	
112, 15, 114, I2, 111	باقی نصرآبادی و سلیمانی (۱۳۹۲).	فهم مفاهیم ذهنی و انتزاعی برایم دشوار است.	
13, 14, 111, 15	مصاحبه	به اجزای تکالیف توجه می کنم.	
112, 18, 13	مصاحبه	در مورد کارها دلشوره و نگرانی دارم.	

I10, I9, I1, I18, I11	مصاحبه	با احساسات دیگران همدلی و همدردی می‌کنم.
I6, I8, I10, I17, I4	کیانی، نوابی نژاد و احمدی (۱۳۹۶).	کارها را درهم و برهم می‌کنم.
I10, I8, I1, I3, I4	مصاحبه	همکاران در سازمان توانمند هستند
I3, I1, I5, I14, I16	سلیمان زاده و راد (۱۳۹۴).	اخبار سازمان به میزان زیادی صحت دارد.
I2, I6, I10, I14 I11, I9, I10, I14, I5	مصاحبه	کارکنان سازمان به صلاحیت و توانایی مدیران خود اطمینان دارند. جو و فضای کاری در روحیه جمعی افراد سازمان تاثیر دارد.
I6, I1, I13	سلیمی و خداپرست (۱۳۹۶).	در سازمان هنگام نیاز به راهنمایی روی کمک همکاران می‌توان حساب کرد.
I11, I7, I10, I3, I10	مصاحبه	مدیران سازمان به کارکنان به عنوان هم نوع احترام می‌گذارند.
I8, I3, I15, I12, I2	مصاحبه	مدیران سازمان در حفاظت از منافع ارباب رجوع تلاش می‌کنند.
I10, I6, I5, I1, I7	مصاحبه	در سازمان به نوآوری و خلاقیت بها داده می‌شود.
I13, I14, I15	سلیمان زاده و راد (۱۳۹۴)، انجم شعاع و امین فقه (۱۳۹۳).	با ارباب رجوع به عدالت رفتار می‌شود.
I12, I5, I14, I2, I11	مصاحبه	کارکنان در سازمان در هنگام بیان نظرات احساس امنیت می‌کنند.
I3, I4, I11, I5	پورحسن (۱۳۹۷).	مدیر در اتخاذ تصمیمات سازمان رضایت بیشتر کارکنان را ملاک قرار می‌دهد.
I12, I8, I3	مصاحبه	مدیر در اتخاذ تصمیمات سازمان منافع اکثر کارکنان را مورد ملاحظه قرار می‌دهد.
I10, I9, I1, I18, I11	مصاحبه	مدیر در اتخاذ تصمیمات سازمان به نتایج پایانی بیشتر اهمیت می دهد.
I6, I8, I10, I17, I4	انجم شعاع و امین فقه (۱۳۹۳).	مدیر در اتخاذ تصمیمات و مسؤلیت کاری ام بر اصول و قواعد از پیش تعیین شده تأکید می‌کند.
I10, I8, I1, I3, I4	مصاحبه	در آغاز کار اهداف سازمان را تشریح می‌شود.
I3, I1, I5, I14, I16	رحیمی و آقابابایی (۱۳۹۲).	مدیر در فرایند اداره سازمان با همه کارکنان ارتباط دارد.
I2, I6, I10, I14	نصرآبادی و اربابیان (۱۳۹۵).	در تصمیم‌گیری‌های سازمان خود مختار هستیم.
I11, I9, I10, I14, I5	عابد (۲۰۱۶).	برای نظرات جمع اهمیت قائلم.
I6, I1, I13	مصاحبه	نظرات و عقاید خود را بر جمع ترجیح می‌دهم.

اعتماد به سازمان

اخلاق فردگرایانه

اخلاق حرفه‌ای

اخلاق و طبقه‌گرایی

I11, I7, I10, I3, I10	مصاحبه	در سازمان زمینه مناسب برای بیان نظرات وجود دارد.	
I8, I3, I15, I12, I2	فجری و حیدری (۲۰۱۶).	از برقراری هرگونه رابطه عاطفی با کارکنان دوری می‌کنم.	
I12, I3, I2, I8, I2	مصاحبه	از واگذاری مسئولیت‌های خود به کارکنان اجتناب می‌کنم.	
I13, I9, I5, I4, I12	مصاحبه	به فردی که نظر می‌دهد اهمیت می‌دهم.	
I5, I8, I7, I6, I4	نصرآبادی و اربابیان (۱۳۹۱)، رحیمی و آقابابایی (۱۳۹۲)، جعفری و همکاران (۱۳۹۵).	به انگیزه‌های کارکنان برای ارائه نظراتشان در تصمیمات سازمان اهمیت می‌دهند	اخلاق عدالتی
I5, I11, I4, I13		در تصمیم‌گیری‌های مربوط به سازمان بر اصول اخلاقی تأکید می‌شود	
I1, I2, I11, I7, I15	مصاحبه	در تصمیم‌گیری بر آزادی فرد در اظهار نظر اهمیت داده می‌شود.	
I8, I7, I11, I18	الیزابت (۲۰۰۶)، روی (۲۰۱۶).	در تصمیم‌گیری بر چند قاعده کلی متکی هستیم.	اخلاق حقوقی
I7, I3, I9, I12, I17	مصاحبه	برای رسیدن به اهداف سازمان تلاش می‌کنم.	
I1, I9, I13	جعفری و همکاران (۱۳۹۵).	همکاران را به بیان نظرات شخصی ترغیب می‌کنم.	
I3, I7, I19	فجری و حیدری (۲۰۱۶).	رشته‌ی تحصیلی شما با شغلتان مرتبط است	
I11, I3, I14, I12, I9	مصاحبه	شغل فعلی‌تان با تجربه‌ی کاری شما مرتبط است	
I10, I1, I12, I14	روی (۲۰۱۶).	استعداد و توانایی‌هایتان با شغل فعلی شما متناسب است	
I6, I7, I5, I7	مصاحبه	کارکنان در انجام وظایف پیچیده و متنوع از سوی مسئول مستقیم خود، حمایت می‌شوند	
I10, I3, I18, I2	مريدولا و پرتی (۲۰۱۴).	برای انجام وظایف محوله، نیاز به هماهنگی با سایر افراد و واحدها دارید	
I7, I5, I1, I7	مصاحبه	سایر بخش‌ها و قسمت‌های زیربند در اجرای وظایف محوله‌ی شما، حمایت و پشتیبانی و همکاری لازم را دارند	عملکرد
I11, I8, I4, I9	سئوک و همکاران (۲۰۱۳)	به هنگام بروز مشکلات فردی، از حمایت مدیران خود برخوردارید	عوامل اثرپذیری
I4, I2, I6	مصاحبه	برای انجام امور محوله بودجه و اعتبار کافی در اختیار دارید	
I4, I2, I8, I15, I9	مصاحبه	میزان تمایل و انگیزه شما نسبت به انجام وظایف محوله زیاد است	
I8, I2, I19, I1	مصاحبه	در تصمیم‌گیری‌های سازمان مشارکت می‌کنید	
I11, I1, I15, I8, I6	فجری و حیدری (۲۰۱۶).	در هنگام نشان دادن ابتکار عمل در انجام امور، از پاداش‌های معنوی و مادی بهره‌مند می‌شوید	
I6, I9, I3, I5	مصاحبه	در انجام امور محوله مسئولیت‌پذیر هستید	

I2, I1, I10, I7	مصاحبه	وظیفه ای که انجام می دهید، به عنوان نتیجه ای از عملکرد برجسته یک واحد سازمانی است
I10, I6, I5, I1, I7	مصاحبه	دریافت شما با توجه به نوع کار و مسئولیت ها در سازمان در مقایسه با کارکنان مشابه، منصفانه می باشد
I13, I14, I15	رحمانی و رجب دری (۱۳۹۵)	از ابتکارات و نوآوری شما در کار، قدردانی می شود
I12, I5, I14, I2, I11	مصاحبه	به منصفانه بودن تصمیمات مسئولان خود اطمینان دارید
I3, I4, I11, I5	میردولا و پرتی (۲۰۱۴)، سئوک و همکاران (۲۰۱۳)	تصمیمات مسئولین مافوق در خصوص منابع انسانی سازمان، نظیر حقوق و دستمزد، ارزیابی کارکنان، آموزش، ارتقاء، اخراج و ... منطبق با قوانین و مقررات است
I12, I8, I3	مصاحبه	رعایت مفاد قانون، در اتخاذ تصمیمات ملاک عمل قرار می گیرد
I10, I9, I1, I18, I11	مصاحبه	از کیفیت کاری که انجام می دهید مطلع می شوید
I6, I8, I10, I17, I4	عابد (۲۰۱۶)، ونینگ و کورودین (۲۰۱۵)	از ناحیه مسئولین در جریان روش های بهبود عملکرد خود قرار می گیرید
I10, I8, I1, I3, I4	تاتیانا و ولگا (۲۰۲۰)	به موقع در جریان نتایج مثبت و منفی کار خود قرار می گیرید
I3, I1, I5, I14, I16	مصاحبه	از نقاط ضعف و قوت عملکرد خود مطلع می شوید
I2, I6, I10, I14	رایبندرا و همکاران (۲۰۱۵)	کارهای شما به طور منظم، مورد ارزیابی قرار می گیرد
I11, I9, I10, I14, I5	مصاحبه	کار شما زمینه ی انجام طراحی و برنامه ریزی را برای شما فراهم می کند
I6, I1, I13	فجری و حیدری (۲۰۱۶)	شرایط فیزیکی محیط کار جوانب ایمنی و بهداشتی کار رعایت شده است
I11, I7, I10, I3, I10	مصاحبه	برای انجام وظایف محوله تجهیزات و تسهیلات کافی در اختیار شما قرار داده شده است
I8, I3, I15, I12, I2	مصاحبه	فقدان امکانات، مانع از انجام امور محوله می شود
I12, I3, I2, I8, I2	بسطامی و طاهایی (۱۳۹۳)	از اخلاقی بودن اقدامات مدیرانم اطمینان دارم.
I13, I9, I5, I4, I12	مصاحبه	مدیر من در آن چه می گوید جدی است.
I5, I8, I7, I6, I4	سلاجقه و صفری (۱۳۹۴)	به مدیران مافوق اعتماد دارم و به آن ها حرف هایم را می زنم.
I5, I11, I4, I13	مصاحبه	مدیر من به علایق زیردستانش بیش از علایق خودش اهمیت می دهد.
I1, I2, I11, I7, I15	سلاجقه و صفری (۱۳۹۴)	مدیر من بدون دلیل موجه از زیردستان انتقاد نمی کند.
I8, I7, I11, I18	مصاحبه	من با مسئولیت های خود در محل کار آشنا هستم.

I7, I3, I9, I12, I17	مصاحبه	من می‌دانم که مدیرم از من چه انتظاری دارد.
I1, I9, I13	رایبندرا و همکاران (۲۰۱۵).	من حوزه اختیاراتم را در کارهای گروهی می‌دانم.
I3, I7, I19	عابد (۲۰۱۶)، ونینگ و کورودین (۲۰۱۵).	مدیران از پیشنهادات ارائه شده توسط کارکنان در تصمیمات استفاده می‌کنند.
I11, I3, I14, I12, I9	مصاحبه	مدیر من مسولیت‌های چالشی را به کارکنان تفویض می‌کند.
I10, I1, I12, I14	مصاحبه	کارکنان در سازمان ما به عدالت و برابری در فعالیت هایشان پایبند هستند.
I6, I7, I5, I7	بسطامی و طاهایی (۱۳۹۳).	مدیر سازمان از من در گرفتن تصمیمات مهم نظرخواهی می‌کند.
I10, I3, I18, I2	مصاحبه	توجه اعضای سازمان به عدم مصرف بیهوده امکانات و اموال سازمان چقدر است؟
I7, I5, I1, I7	مصاحبه	میزان توجه سازمان به ارائه خدمات ارزان به مشتریان چقدر است؟
I11, I8, I4, I9	فجری و جیدری (۲۰۱۶).	میزان توجه اعضای سازمان به رعایت استانداردهای سازمانی چقدر است؟
I4, I2, I6	مصاحبه	میزان توجه به وضع مقررات در راستای کاهش فساد اداری در سازمان چقدر است؟
I4, I2, I8, I15, I9	ملایی و گلپور (۱۳۹۳).	میزان توجه سازمان به تفسیر صحیح قوانین برای اعضا و تلاش در جهت اجرای آنها چقدر است؟
I8, I2, I19, I1	مصاحبه	میزان توجه به تدوین ضابطه‌ها و مقررات سازمان در جهت مسئولیت‌پذیری سازمانی در قبال مراجعه‌کنندگان چقدر است؟
I11, I1, I15, I8, I6	مصاحبه	میزان توجه به ارائه خدمات مستمر و پایدار به شهروندان چقدر است؟
I6, I9, I3, I5	سلیمی و موسوی (۱۳۹۸)، درخشانمهر و همکاران (۱۳۹۸).	میزان توجه سازمان به آموزش منشور اخلاقی به کارکنان چقدر است؟
I2, I1, I10, I7	مصاحبه	میزان توجه سازمان به برخورد عادلانه و بدون تبعیض کارکنان با مشتریان چقدر است؟
I10, I6, I5, I1, I7	روی (۲۰۱۶).	میزان حمایت مالی _ غیرمالی سازمان در زمینه مبارزه با بیماری های خاص چقدر است؟
I13, I14, I15	مصاحبه	میزان حمایت مالی _ غیرمالی سازمان از خدمات سازمان چقدر است؟
I12, I5, I14, I2, I11	مصاحبه	در این سازمان توانمندی‌ها و قابلیت‌های کارکنان ارتقاء می‌یابد
I3, I4, I11, I5	انیس و انی گیلین (۲۰۱۶)، (۲۰۱۵).	در این سازمان بر بهبود مهارت‌ها و قابلیت‌های کارکنان تاکید می‌شود

مسئولیت پذیر

بازگویی سازمانی

I12, I8, I3	مصاحبه	در این سازمان درک و اعتماد متقابل توسعه می‌یابد	
I10, I9, I1, I18, I11	مصاحبه	در این سازمان بر یادگیری از طریق انجام فعالیت‌ها تاکید می‌شود	
I6, I8, I10, I17, I4	فجری و حیدری (۲۰۱۶)	در این سازمان، رشد فردی و رشد سازمانی ارزش محسوب می‌گردد	
I10, I8, I1, I3, I4	مصاحبه	در این سازمان، یادگیری تیمی فرآیند محور مورد تاکید است	
I3, I1, I5, I14, I16	مصاحبه	در این سازمان، شیوه تفکر سیستمی دنبال می‌شود	
I2, I6, I10, I14	درخشانمهر و همکاران (۱۳۹۸)	درگیری شغلی کارکنان و تعهد آنها به سازمان و مأموریت سازمان در پیشبرد فعالیتهای منجر به اصلاح و فراموشی خیلی اثرگذار است	فرآیند سازمانی
I11, I9, I10, I14, I5	ملایی و گلپور (۱۳۹۳)	اخلاق حرفه‌ای در سازمان باعث ایجاد تعامل سازنده با ذینفعان جهت ارزیابی دانش موجود می‌شود	
I6, I1, I13	مصاحبه	نادیده گرفتن برخی از خطاهای کارکنان سازمان توسط مدیر به دلیل بالا بودن نگرش اخلاقی وی می‌باشد.	
I11, I7, I10, I3, I10	جعفری، خراسانی نژاد، قرائی و یعقوبی (۱۳۹۵)	من غالبا این توانایی را دارم که راه حل مسئله خود را پیش بینی نمایم	
I8, I3, I15, I12, I2	مصاحبه	من اغلب ایده‌های خوبی را در مورد مسائل کاری مطرح می‌کنم	خلاقیت کارکنان
I10, I6, I5, I1, I7	مصاحبه	احساس می‌کنم که یک شیوه گام به گام برای حل مسائل بهتر باشد	
I13, I14, I15	ملایی و گلپور (۱۳۹۳)، روی (۲۰۱۶)	من اغلب برای اهدافی که تعیین نموده‌ام به آسانی دستاوردها و آسایش خود را فدا می‌کنم	
I12, I5, I14, I2, I11	مصاحبه	هنگام کار کردن سرشار از انرژی هستم.	
I3, I4, I11, I5	مصاحبه	هنگام کار کردن احساس قدرت و انرژی می‌کنم.	
I12, I8, I3	مصاحبه	می‌توانم مدت زمان طولانی را بدون وقفه کار کنم.	
I10, I9, I1, I18, I11	آل ابراهیم (۱۳۹۵)	در کارم همیشه پشت کار دارم حتی اگر اوضاع خیلی خوب نباشد.	
I6, I8, I10, I17, I4	جعفری و همکاران (۱۳۹۵)	کاری که انجام می‌دهم را کاملا معنی دار و هدفمند می‌دانم.	انجمن‌های شغلی
I10, I8, I1, I3, I4	مصاحبه	کارم را با علاقه زیادی انجام می‌دهم.	
I3, I1, I5, I14, I16	رحمانی و رجب‌دری (۱۳۹۵)	شغلم به من دلگرمی می‌دهد.	
I2, I6, I10, I14	مصاحبه	به کاری که انجام می‌دهم افتخار می‌کنم.	
I11, I9, I10, I14, I5	انیس و انی گیلین (۲۰۱۶)، (۲۰۱۵)	کارم مرا به تلاش و امید می‌دارد.	
I6, I1, I13	مصاحبه	حقوق دریافتی شما در سازمان با معیارهای مورد نظرتان مطابقت دارد.	رضایت شغلی

I11, I7, I10, I3, I10	درخشانمهر و همکاران (۱۳۹۸).	از شرایط فیزیکی در محیط کار خود رضایت دارید.
I8, I3, I15, I12, I2	مصاحبه	شغل شما امکان رشد ظرفیت و تواناییهای بالقوه را برایتان فراهم می‌کند.
I12, I3, I2, I8, I2	مصاحبه	مقررات مربوط به ترفیعات سالانه کارکنان واضح می‌باشد.
I13, I9, I5, I4, I12	جعفری و همکاران (۱۳۹۵).	مسائل و مشکلات کارکنان بر طبق اصول و قوانین بررسی و حل می‌شود.
I5, I8, I7, I6, I4	انیس و انی (۲۰۱۶).	شغل‌تان مانع ایفای سایر نقشهای اجتماعی‌تان در زندگی غیر کاری می‌شود.
I5, I11, I4, I13	اکبری و همکاران (۱۳۹۷).	شغل شما امکان یادگیری مهارت‌های جانبی را فراهم می‌آورد.

مالی بهینه در صنعت خود را نیز تجربه کرده‌اند. درخشانمهر و همکاران (۱۸)، در پژوهشی دریافته‌اند که توان پیش بینی عملکرد حسابرسان مستقل از طریق مولفه های اخلاق حرفه ای، رهبری اخلاقی و مسئولیتهای اجتماعی می باشد. همچنین نتایج نشان می دهد که رابطه بین اخلاق حرفه ای و عملکرد حسابرسان مستقل، از طریق رهبری اخلاقی و مسئولیتهای اجتماعی، میانجی گری می شود.

در تبیین نتایج بدست آمده می توان چنین بیان نمود که اخلاق حرفه ای یکی از مسائل اساسی همه جوامع بشری است. در حال حاضر، متأسفانه در جامعه ما در محیط کار کمتر به اخلاق حرفه ای توجه می شود. در حالی که در غرب سکولار، در دانش های مربوط به مدیریت و سازمان، شاخه ای با عنوان اخلاق حرفه ای وجود دارد، ولی در جامعه دینی ما در مدیریت، به اخلاق توجه کافی نشده است. جامعه ما نیازمند آن است تا ویژگی های اخلاق حرفه ای مانند دلبستگی به کار، روحیه مشارکت و اعتماد، ایجاد تعامل با یکدیگر و... تعریف، و برای تحقق آن فرهنگ سازی شود. امروزه بسیاری از کشورها در جهان صنعتی به این بلوغ رسیده اند که بی اعتنایی به مسائل اخلاقی و فرار از مسئولیت ها و تعهدات اجتماعی، به از بین رفتن بنگاه می انجامد. به همین دلیل، بسیاری از شرکت های موفق برای تدوین استراتژی اخلاقی احساس نیاز کرده، و به این باور رسیده اند که باید در سازمان یک فرهنگ مبتنی بر اخلاق رسوخ کند. معیارهای اخلاقی همچون نقشه های راهنمایی هستند که به اعضا یک سازمان کمک می کنند تا نقش های خود را به روشنی و وضوح کاملی ایفاء نمایند. این معیارها برگرفته از فرهنگ بومی، فرهنگ مدنی و به خصوص در کشور ما متأثر از دین مبین اسلام است. صرف نظر از اینکه اخلاق هم به جنبه مثبت و هم به جنبه منفی آن اطلاق می شود، کلمه اخلاق به آن دسته از صفات مثبت که با هنجارهای جامعه همخوانی دارند اطلاق می شود. اصولاً اخلاق شغلی منفصل از موضوعات مادی بوده و بعد معنوی طبقات مشاغل را که دارای اهداف و منافع مشترک هستند در بر می گیرد و امروز به این نوع اخلاق، اخلاق حرفه ای می گویند. هر حرفه ای نیز رفتار و تعهدات مربوط به خود را دارد که

بر اساس مفاهیم و مقوله های جدول ۲، زمینه کدگذاری محوری فراهم شد در کدگذاری محوری بین مفاهیم و مقوله های مرتبط با هم ارتباط برقرار گردید. همان طور که ملاحظه می گردد این جدول حاوی ۱۸ طبقه بوده و هر یک از طبقات دربرگیرنده زیرطبقات و مفاهیم مربوط به خود است.

نتیجه گیری

پژوهش حاضر با هدف شناسایی شاخص ها و مولفه های موثر بر ارتقا اخلاق حرفه ای کارکنان سازمان تامین اجتماعی انجام شد. در شناسایی مولفه های اخلاق حرفه ای، با ۲۰ خبره مصاحبه انجام شد پس از کدگذاری باز، انتخابی و محوری، مولفه ها تعیین شدند. نتایج حاصل از تحلیل عاملی نشان می دهد که از میان شاخصهای (گویه) موجود، ۴ مؤلفه اصلی قابل شناسایی است بر این اساس، مولفه های اخلاق فردگرایانه، اخلاق وظیفه گرایانه، اخلاق عدالتی، اخلاق حقوقی جزء مولفه های اصلی و تشکیل دهنده اخلاق حرفه ای می باشند. نتایج حاصل از تحلیل عاملی نشان می دهد که از میان شاخص های (گویه) موجود، ۹ مؤلفه اصلی قابل شناسایی است. بر این اساس، مؤلفه های تاثیر گذار بر ارتقاء اخلاق حرفه ای کارکنان سازمان تامین اجتماعی شامل، فرهنگ سازمانی، خرد سازمانی، اعتماد سازمانی، سرمایه اجتماعی، سرمایه فرهنگی، سرمایه فکری، انگیزش شغلی، هوش معنوی، ویژگی های شخصیتی بودند. نتایج حاصل از تحلیل عاملی نشان می دهد که از میان شاخص های (گویه) موجود، ۸ مؤلفه اصلی قابل شناسایی است. بر این اساس، مؤلفه های تاثیر پذیر از ارتقاء اخلاق حرفه ای کارکنان سازمان تامین اجتماعی شامل، عملکرد سازمانی، رهبری اخلاقی، مسئولیت اجتماعی، یادگیری سازمانی، فراموشی سازمانی، خلاقیت کارکنان، اشتیاق شغلی و کیفیت زندگی کاری بودند. در ارتباط با این یافته پژوهش، برخی پژوهشگران به نتایجی همسو دست یافتند که به ذکر چندی اشاره می گردد. پارسائی و راغی (۱۷)، در پژوهشی دریافته اند که شرکت هایی که رتبه بالای ایفای مسئولیت اجتماعی، رعایت اصول اخلاق حرفه ای و رتبه بالای حاکمیت شرکتی، داشته اند، عملکرد

کافی دیده و از تخصص اخلاق حرفه ای در کار خود برخوردار است و معضلات پیش آمده بین کارکنان با یکدیگر، مدیران را بر مبنای اصول اخلاقی حل و فصل نماید.

References

1. Mathis, R. L., Jackson, J. H., Valentine, S. R., & Meglich, P. (2016). *Human resource management*. Nelson Education.
2. Ratnawati, J., Ingsih, K., & Nuryanto, I. (2016). The implementation of Kaizen philosophy to improve industrial productivity: A case study of ISO manufacturing companies in Indonesia. *International journal of business and economics research*, 14(2), 1343-1357.
3. Haj Khuzimeh, Mojtaba. (2015). Investigating the relationship between teachers' professional ethics and organizational health in public boys' primary schools in Tehran. Master Thesis, Department of Educational Management and Planning, Faculty of Psychology and Educational Sciences, University of Tehran, Tehran.
4. KAPTEIN, M. (2019): The moral entrepreneur: A new component of ethical leadership. In: *Journal of Business Ethics*, 156(4), pp. 1135–1150.
5. Sheikh Zikrid, Neda and Atashzadeh Shurideh, Forouzan. (2015). the Relationship between Professional Ethics and Organizational Commitment in Professors of Kurdistan University of Medical Sciences. *Scientific-research journal of the School of Nursing and Midwifery*, 25 (91), 21-30.
6. Qazi; Mehrdad, Hossein; Assets, Mehri. (2018). Designing a Model of Professional Ethics in Physicians: The Delphi Model. *Journal of Lorestan University of Medical Sciences*, Volume 20, Number 2, summer 97, Serial 76, pp. 62-75.
7. Daniel, W., & Sapu, S. (2020). Teachers' Perception of Professional Ethics and Its Impact on Their Professionalism.

برگرفته از اساسنامه آن حرفه است. حرفه های مختلف بر حسب میزان حساسیت و وظیفه ای که در خدمت به جامعه دارند دارای معیارهای اخلاقی متفاوت می باشند. معیارهای اخلاقی اصول مشترک خصوصیت ارزش ها و صلاحیت هایی را مشخص می کنند که اعضای یک سازمان را به هم پیوند می دهد. اخلاق حرفه ای، این قدرت را برای فرد و یا یک بعد سازمان فراهم می نماید که خود کنترل و خود بهبودگر باشند. رعایت اخلاق حرفه ای، قابلیت سازمان ها را در کسب و کار افزایش داده و هزینه های سازمان و جامعه را کاهش می دهد. بنابر این سازمان تأمین اجتماعی را نیز نمی توان بی نیاز از اصول اخلاق حرفه ای و به ویژه سرآمدترین آنها که همانا صداقت و درستکاری است، دانست. بی شک در سازمان تأمین اجتماعی نیز وظایف افراد در قالب انجام وظایف نقشی و شغلی خاص و پیشبرد وظایفی است که در راه تحقق اهداف سازمانی به آنها محول می شود. اگر اخلاق حرفه ای بر ساختار سازمانی، فرهنگ سازمانی، و نظام آموزش و اطلاع رسانی شرکت حاکم باشد و اصول اخلاق حرفه ای از طرف کارکنان و مدیران شرکت مراعات گردد، از چند جهت در موفقیت سازمان تأمین اجتماعی مؤثر خواهد بود: اولاً: اصول اخلاق حرفه ای به عنوان یک ارزش در میان نیروی انسانی شرکت نهادینه خواهد شد. ثانیاً: بین شرکت و کارکنان آن روابط مؤثر، شفاف و دوستانه برقرار می شود. ثالثاً: شرکت شاهد پویایی و ارتقاء عملکرد مثبت کل مجموعه خواهد بود. اخلاق حرفه ای نقش راهبردی در موفقیت معطوف به آینده سازمان دارد و دوری از آنها، سازمان ها را سخت آسیب پذیر و متضرر کرده است. دستیابی سازمان به اخلاق حرفه ای موجب مزیت استراتژیک می شود. بخشی از هزینه های تبلیغاتی را صرف اخلاقی سازی سازمان کنید تا تأثیر ژرف آن را در موفقیت سازمان تجربه کنید. سازمان ها از طرفی خواهان اخلاق اند و از طرف دیگر اخلاق ورزی و پایبندی به اخلاقیات را در دسرزا و مانع آفرین می بینند و این مهمترین مانع سازمان ها در روی آوردن به اخلاق حرفه ای است. مشکل عمده سازمان ها در این مقام مهارت مواجهه با مسایل اخلاقی سازمان است. بی توجهی سازمان ها به اخلاق کار و ضعف در رعایت اصول اخلاقی در برخورد با نیروی انسانی سازمان و ذی نفعان بیرونی، می تواند مشکلاتی را برای سازمان ایجاد کند و مشروعیت سازمان و اقدامات آن را زیر سؤال ببرد. اخلاق کار ضعیف بر نگرش افراد نسبت به شغل، سازمان و مدیران مؤثر است و می تواند بر عملکرد فردی، گروهی و سازمانی اثر بگذارد.

در نهایت با توجه به یافته های بدست آمده پیشنهاد می شود: از آنجا که اخلاق حرفه ای بر عملکرد شغلی تأثیر دارد لذا توصیه می شود یک کمیته مدیریت اخلاق در سازمان تأمین اجتماعی تشکیل گردد. این کمیته باید از افراد رده بالای سازمان تشکیل شود و مدیر کل، ریاست این کمیته را برعهده داشته باشند. این کمیته مسئول مستقیم حل معضلات اخلاقی بر مبنای سند جامع اخلاقی به وسیله تفسیر خط مشی و رویه هاست. همچنین از آنجا که اخلاق حرفه ای بر عملکرد شغلی تأثیر دارد لذا توصیه می شود یک مسئول اخلاق در کنار یا در قالب معاونت اخلاقی انتخاب گردد که درباره ی موضوع های اخلاقی در محیط کار مخصوصاً حل معضلات اخلاقی آموزش

Development of Medical Education, Year 8, Fall 1996, pp. 74-80.

16. Ahmadian, Mohammad; Ahmadian, Mehdi; Ahmadian, Ali (2015). Professional ethics in the organization. Fourth International Conference on Accounting and Management and First Conference on Entrepreneurship and Open Innovation, Tehran, Mehr Ishraq Conference.

17. Parsai, Saeed; Raghi, Nastaran. (2019). Investigating the relationship between social responsibility, compliance with the principles of professional ethics, corporate governance and its impact on the financial performance of companies listed on the Tehran Stock Exchange. *Management and Accounting Studies*, winter 1398, Volume 5, Number 1, pp. 63-80.

Derakhshanmehr, Arash; Bahri Sales, Jamal; Qalavandi, Hassan; Jabbarzadeh Kangarloui, Saeed. (2019). Analysis of the relationship between the components of professional ethics, ethical leadership, social responsibilities and the performance of independent auditors. *Auditing Knowledge*, Fall 2017, No. 76, pp. 195-230.

American Journal of Educational Research, 8(6), 400-410.

8. Mousavi, Frank; Vashni, Amir (2016). Investigating the level of observance of professional ethics standards of managers and its relationship with the job motivation of secondary school teachers in the city of Songor. *Journal of Educational Leadership and Management*, No. 10, Volume 4, pp. 122-97.

9. Khoshdel, M. M., BAGHERZADEH, M. R., Hallajian, E., & Mehrara, A. (2020). The Relationship between Talent Management Model and Professional Ethics of Iranian Customs Staff.

10. Baguerio, A, HZ (2011). Etical Stucture: A Proposal Concept For Ethics Management In Mexican Public Service And Non-Profit Organization, *Humanities And Social science Journal*, 56(8), 1-15.

11. Triyuwono, I. (2015). Awakening the Conscience Inside: The Spirituality of Code of Ethics for Professional Accountants. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 172, 254-261.

12. Gluchmanova, M. (2017). The Importance of Ethics in the Teaching Profession. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 176, 509-513.

13. Sadeghi A, Khamrnia M. (2013). Professional ethics in the management of the underlying health of the patient's rights. *Journal of Medical Ethics*; 7(24): 163-175. (In Persian).

14. Herzog, L. (2019). Professional ethics in banking and the logic of "Integrated Situations": Aligning responsibilities, recognition, and incentives. *Journal of Business Ethics*, 156(2), 531-543.

15. Gerzin Motaei, Atkeh; Taqvaei Yazdi, Maryam; Niaz Azari, Kiomars. (2017). Presenting a model of professional ethics in higher education institutions of Mazandaran province. *Jundishapur Education Development, Quarterly Journal of the Center for the Study and*