



طراحی مدل اخلاق حرفه‌ای در سازمان منابع طبیعی، جنگل‌ها، مراتع و آبخیزداری

حسین دهقانی^۱، دکتر مسعود پور کیانی^{۲*}، دکتر سنجور سلاجقه^۳، دکتر سعید صیادی^۴

۱. دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران

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

(تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۱/۷، تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۳/۱۱)

چکیده

زمینه: اخلاق حرفه‌ای مساله‌ای است که با تعهد و پایندی در امور سازمان همراه است. در همین راستا این تحقیق به طراحی مدل اخلاق حرفه‌ای در سازمان منابع طبیعی، جنگل‌ها، مراتع و آبخیزداری کشور پرداخت.

روش: این پژوهش کاربردی و از نوع توصیفی-پیمایشی بود. در بخش کیفی جامعه آماری این پژوهش، خبرگان آگاه به موضوع بودند که یک نمونه ۱۲ نفری با روش نمونه گیری قضاوتی از میان آنها انتخاب شد. اینزار مصاحبه نیمه ساختار یافته بود و داده‌ها با تحلیل عاملی اکتشافی به روش تجزیه به ابعاد اصلی و چرخش واریماکس تحلیل شدند. در بخش کمی جامعه شامل کلیه مدیران و کارکنان اداره کل منابع طبیعی و آبخیزداری استان کرمان بودند که ۳۵۸ نفر با روش نمونه گیری در دسترس به عنوان نمونه انتخاب شدند. اینزار پرسشنامه بود و روش تحلیل در این بخش تحلیل معادلات ساختاری بود.

یافته‌ها: در بخش کیفی، از طریق تحلیل عاملی اکتشافی تعداد ۷۰ زیر بُعد (شاخص) مربوط به اخلاق حرفه‌ای در ۵ عامل خلاصه شده‌اند و بر اساس آن پرسشنامه‌ای طراحی شد. در بخش کمی روابط اثر از طریق روش معادلات ساختاری بررسی شد. یافته‌ها نشان داد بر اساس جدول ^۱ اثر تمامی روابط شناخته شده، مورد تایید قرار گرفت و مدل از برازش مناسبی برخوردار بود.

نتیجه گیری: ضرورت دارد که مشاغل مختلف و سازمان‌ها در اقدامی سازنده نسبت به تنظیم سند جامع اخلاق حرفه‌ای و منشور اخلاقی متناسب با نوع فعالیت و رسالت سازمانی خویش همت گمارند.

کلیدواژگان: اخلاق حرفه‌ای، عوامل معنوی، عوامل فردی، عوامل درون سازمانی، عوامل برون سازمانی

سرآغاز

در این زمینه اخلاق ضرورت تصمیم گیری اخلاقی^۱ است و تصمیم گیری اخلاقی مفهومی است که با اتخاذ سیاست رفتاری بر مبنای اصول عادلانه و شرایط حاکم است که ثمره آن بهبود و اصلاح در هر شرایطی برای سازمان می‌باشد^{(۴) و (۵)}.

بر همین اساس اخلاق حرفه‌ای سازمانی یکی از عوامل مهمی است که می‌تواند بر رفتار کارکنان و بهره‌وری آنان مؤثر باشد. البته باید توجه شود که اخلاق حرفه‌ای، مانند شمشیر دوبله است که یک لبه آن تهدید است^(۶). تعاریف متعددی از اخلاق حرفه‌ای شده است؛ اما به طور کلی می‌توان گفت اخلاق حرفه‌ای مجموعه‌ای از اصول و استاندارهای رفتار بشری است و هدف آن محقق کردن این امر است که در سازمان چه ارزش‌هایی را چه موقع باید حفظ و اشاعه نمود^(۷).

اخلاق^۱ موضوعی است فرآگیر که همه جوانب زندگی بشر را پوشش می‌دهد. هر جامعه‌ای که بتواند اصول و ارزش‌های اخلاقی^۲ را در میان افراد خود گسترش دهد، پیش‌شرط حرکت در مسیر تعالی را اجرا کرده است^(۱). اخلاق حرفه‌ای^۳ در دهه اخیر مورد توجه بسیاری از سازمان‌های ایرانی قرار گرفته است. چرا که ریشه بسیاری از رفتارها و فعالیت‌های مدیران و استادی را باید در اخلاق و ارزش‌های اخلاقی جست و جو کرد^(۴). یکی از عوامل اثر گذار در اخلاقی گرایی، وجود اخلاق حرفه‌ای در افراد مرتبط با هر فرد و به عبارت دقیق‌تر جامعه شغلی شخص است^(۳). تحقیقات متعددی نشان داده‌اند که اخلاق محوری، اصلی مهم در پیشبرد اهداف سازمانی است و رابطه مثبتی بین ارزش‌های اخلاقی سازمان^(۴) و تعهد سازمانی^(۵) و نیات رفتاری^(۶) وجود دارد.

طبیعی فشار می‌آورند، نظام بهره‌برداری ناکارآمد در سطح جنگل‌ها و مرتع و عدم انگیزه احیا و سرمایه‌گذاری برای تقویت پوشش گیاهی توسط دامداران و عدم آگاهی از مرتع‌داری نوین، گردشگری و نداشتن فرهنگ صحیح تفرق در عرصه‌های طبیعی که منجر به آلودگی‌های محیط زیستی و بصری و تضعیف درختان جنگلی شده و شاید از همه مهم‌تر، بی‌اعتنایی و بی‌تفاوی جمع کنیری از ما نسبت به منابع طبیعی و محیط‌زیست پیرامون‌نمای از جمله مشکلات متعدد و پیچیده‌ای هستند که سازمان جنگل‌ها، مراتع و آبخیزداری کشور در گستره پهناور ایران‌زمین با آن روبه‌روست. حل این مشکلات تنها با تدوین خط‌مشی‌های مناسب و اجرای صحیح آن‌ها امکان‌پذیر است. مساله اخلاق حرفه‌ای در یک سازمان و ابعاد در گیر در کارکنان مساله‌ای بسیار مهم و اساسی است و در همین راستا این تحقیق با هدف تبیین و طراحی مدل اخلاق حرفه‌ای سازمان منابع طبیعی، جنگل‌ها، مراتع و آبخیزداری کشور شکل گرفت.

روش

پژوهش حاضر از حیث هدف کاربردی است، زیرا نتایج آن می‌تواند به طور مستقیم مورد استفاده در این پژوهش برای طراحی متغیرهای اخلاق حرفه‌ای ابتدا ابعاد و مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای در اداره کل منابع طبیعی شمال استان کرمان از روشن آمیخته اکتشافی استفاده شده است. بخش کیفی: جامعه آماری این پژوهش را در فرآیند ساخت مدل، خبرگان آگاه به موضوع تشکیل داده‌اند. خبرگان پژوهش حاضر، اساتید دانشگاه و متخصصین در حوزه مدیریت دولتی هستند که از طریق مصاحبه عمیق در ساخت مدل مشارکت داشته‌اند. روش تعیین حجم نمونه خبرگان، قضاوتی بوده است؛ بدین معنی که پژوهشگر با در نظر گرفتن عواملی، شخصاً نسبت به برآورد حجم نمونه یا تعیین درصد مشخصی از جامعه اقدام کرده است. حجم نمونه خبرگان در این مرحله ۱۲ نفر تعیین شده است. حجم نمونه بر اساس روش قضاوتی تعیین شده است. بعد مدل بر اساس مصاحبه نیمه ساختار یافته و تا رسیدن به اشباع نظری ادامه یافت و روایی این بخش بر اساس چند بار تحلیل توسط محققان دیگر، یادداشت برداری و مرور و بازخوانی چند باره تامین گردید.

بخش کمی: جامعه آماری این پژوهش را در فرآیند پیاده‌سازی مدل، شامل کلیه مدیران و کارکنان اداره کل منابع طبیعی و آبخیزداری استان کرمان و ادارات زیرمجموعه شهرستان‌ها (جهت تحلیل ساختاری عوامل و تست فرضیه‌ها) به تعداد ۴۷۰ نفر می‌باشد و از آنجا که در این پژوهش از رویکرد مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده شده است حجم نمونه بین ۵ تا ۱۰ برابر تعداد سؤالات پرسشنامه در نظر گرفته شد. این تعداد با توجه به مقدار گفته شده بین ۱۷۰ تا ۳۴۰ قابل تغییر است. بر این اساس ۳۵۸ نفر مبنای تحلیل آماری قرار گرفت، روش نمونه‌گیری در این بخش در دسترس و ابزار جمع آوری داده‌ها پرسشنامه بود. در این تحقیق از پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای که بر اساس

اخلاق حرفه‌ای مجموعه‌ای از اصول و استانداردهای سلوک بشری^۸ است که رفتار افراد و گروه‌ها در یک ساختار حرفه‌ای را تعیین می‌کند و مفهوم آن از علم اخلاق اتخاذ شده است (۸). اخلاق حرفه‌ای نوعی تعهد اخلاقی و وجودان کاری نسبت به هر نوع کار، وظیفه و مسئولیت است. اخلاقی بودن در حرفه حاصل دانستن، خواستن، توائیست و نگرش است. در واقعیت توان گفت این باورها و اعتقادات شخصی است که فرد را مسئولیت‌پذیر و قانون‌مند می‌نماید و نتیجه قانون‌مند بودن فرد، این است که می‌توان رفتار وی را پیش‌بینی نمود. همان اخلاق حرفه‌ای است که بر پایه باورها و اعتقادات فردی^۹ شکل گرفته است (۹).

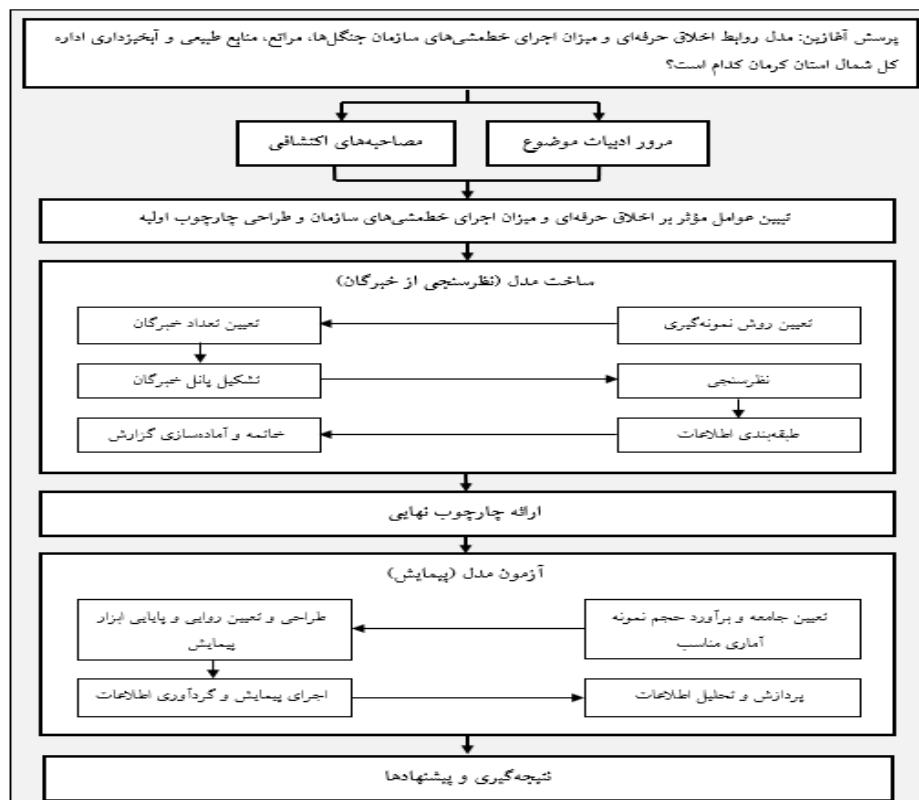
وجود اخلاق حرفه‌ای ضامن بکارگیری رفتار صحیح در ابعاد گوناگون و چند وجهی می‌باشد (۱۰). امروزه اخلاق به عنوان یکی از مهمترین متغیرها در موفقیت سازمان‌ها شناخته شده است و حاکمیت اخلاق حرفه‌ای قادر است به میزان بسیار چشمگیر سازمان را جهت کاهش تنش‌ها و توفیق در تحقق اهداف یاری رساند و لذا داشتن اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها به منزله یک مزیت رقابتی مطرح می‌باشد (۱۱). به عبارت دیگر اخلاق حرفه‌ای بایامدهای سازمانی و فردی در ارتباط بوده و با تصمیمات سازمانی در آمیخته اند (۱۲). اخلاق اساس تصمیم‌های صحیح بر مبنای رعایت اصول صحیح تدوین شده انسانی و انسانی است و اصلی اساسی است که رفتار مناسب و مبتنی بر شرایط را در جامعه موجب می‌گردد (۱۳). به همین سبب اثرات مشخص و مشتی بین رفتار اخلاقی و الگوی عملکردی در سازمان وجود دارد و نقشی مهم در بازده و کارایی سازمان ایفا می‌کند (۱۴).

در یک جمع بندی کلی در این زمینه، اخلاق حرفه‌ای بر عملکرد کارکنان^{۱۱} تأثیر گذاشته و باعث بهبود کارایی و وفاداری^{۱۲} به سازمان و رفتار مطلوب در نظر سازمان می‌گردد (۱۵) و به نظر می‌رسد از این طریق بر میزان اجرای خط‌مشی‌ها نیز مؤثر باشد. چراکه افرادی که دارای اخلاق حرفه‌ای هستند مسئولیت‌پذیرتر^{۱۳} بوده و به سازمان وفادار هستند، بنابراین خود را عضوی از سازمان دانسته و تمام تلاش خود را جهت دست‌یابی به اهداف خط‌مشی‌های سازمان^{۱۴} می‌کنند.

به منظور اجرای تحقیق، سازمان منابع جنگل‌ها، مراتع، منابع طبیعی و آبخیزداری^{۱۵} انتخاب شد. چراکه این سازمان یکی از ادارات دولتی بوده و موفقیت آن نقش مؤثری هم در زندگی مردم و هم در ثبات دولت ایفا می‌کند. امروزه بهره‌برداری بی‌رویه، بی‌ضابطه و غیرقانونی از جنگل‌ها و مراتع توسط ساکنین مناطق جنگلی و مرتعی، آتش‌سوزی‌های عمدی و غیرعمدی توسط جنگل‌نشینان، شکارچیان، گردشگران و غیره، فشار روزافروز برای تبدیل کاربری عرصه‌های منابع طبیعی و مسکونی، کشاورزی، معدنی و دیگر فعالیت‌های اقتصادی، دامداری در جنگل، فقر معیشی جوامع محلی و نیاز آن‌ها به بهره‌برداری بیش از ظرفیت تجدیدپذیری منابع برای تأمین سوخت، علوفه دام، ساخت صنایع دستی و فروش چوب به کارخانجات کوچک صنایع چوب، افزایش جمعیت ساکنین مناطق جنگلی و مرتعی که برای تأمین معاش خود بر منابع

اینکه این ابزار از ۵/۰ در بخش روانی و از ۷/۰ در بخش پایابی بیشتر بود ابزار ساخته شده کفايت بالايي در سنجش متغير مورد نظر و تكرار پذيری مربوط به آن دارد. نگاره زير (نگاره ۱) فرایند انجام پژوهش را نشان مي دهد.

مفهوم های شناسایی شده در اين زمينه تهيه شده است از مقیاس درجه‌بندی ۵ گزینه‌ای ليکرت استفاده شده است. عبارت‌های مورد استفاده در اين پرسشنامه به صورت کاملاً موافق، موافق، نظری نداره، مخالف و کاملاً مخالف طراحی شده بود که به ترتیب دارای ارزش ۱ الی ۵ هستند. روانی سازه ۸۷۷/۰ و پایابی ۹۴۹/۰ بدست آمد که با توجه به



نگاره ۱: فرایند انجام پژوهش

در بخش اول گزارشی از عامل های تایید شده در بخش کیفی که بر اساس آن پرسشنامه ساخته شد ارائه می شود.

یافته‌ها

شناسایی ابعاد اخلاق حرفه‌ای

جدول ۱: عامل های تایید شده بخش کیفی

مُؤلفه	تعداد سؤال ها	شماره سؤال ها	بعد
توکل به خدا	۲	۲۱ تا ۲	مؤلفه معنوی
پاکدامنی	۲	۳ تا ۴	
پایبندی به فراپیش دینی	۲	۵ تا ۶	
شجاعت و قاطعیت	۲	۷ تا ۸	مؤلفه فردی (دونشخصی)
تعقل و تدبیر	۲	۹ تا ۱۰	
دوری از عجب و خودپسندی	۲	۱۱ تا ۱۲	
تعهد و وجود کار	۲	۱۳ تا ۱۴	
مدیریت زمان	۲	۱۵ تا ۱۶	
صبر و شکریابی و سعه صدر	۴	۱۷ تا ۲۰	
قطعیت	۲	۲۱ تا ۲۲	
نظم و انصباط	۲	۲۳ تا ۲۴	
مسئلیت پذیری	۲	۲۷ تا ۲۸	مؤلفه درون سازمانی

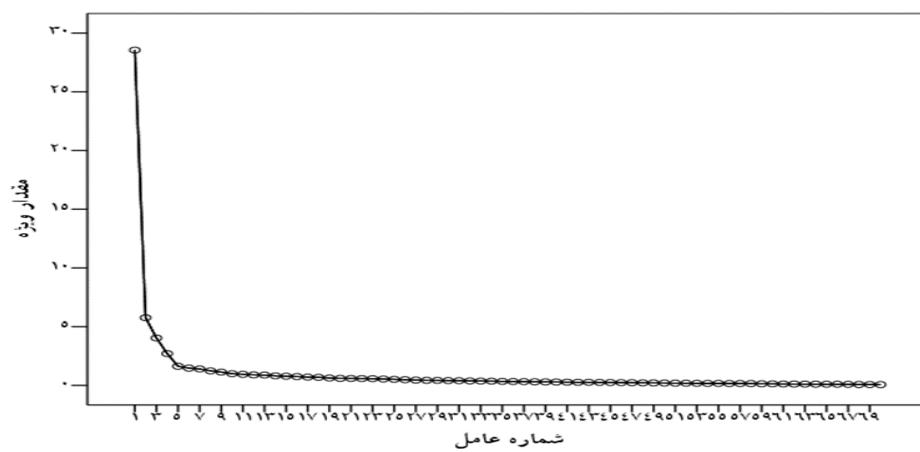
مُؤلفه	تعداد سؤال‌ها	شماره سؤال‌ها	بعد
اعتماد آفرینی	۴۶ تا ۴۵	۲	
تشویق و تنبیه بجا و شایسته همکاران	۳۴ تا ۳۳	۲	
شناخت امر به معروف و نهی از منکر و عمل به آن	۳۶ تا ۳۵	۲	
علم و خبرگی کافی در کار	۵۸ تا ۵۷	۲	
نظارت	۶۶ تا ۶۵	۲	
تقویت انگیزه‌ها	۷۰ تا ۶۹	۲	
توجه به مشکلات همکاران	۳۰ تا ۲۹	۲	
مشورت کردن	۳۲ تا ۳۱	۲	
پایندی به ضوابط به جای روابط	۴۴ تا ۴۳	۲	
ترغیب به کار جمعی کردن	۶۸ تا ۶۷	۲	

نتایج تحلیل عاملی قابل اعتماد است. بر اساس یافته‌ها مقدار KMO در باب کیفیت نمونه‌گیری برابر با 0.956 است که مقدار قابل قبولی است و با توجه به معناداری آزمون بارتلت ($p < 0.05$ -مقدار) شرایط لازم برای انجام تحلیل عاملی برقرار است.

ارزش ویژه هر عامل و میزان تبیین کنندگی واریانس آن عامل در عوامل سازمانی در جدول ۲ آمده است. این ۵ عامل که ارزش ویژه بیشتر از یک دارند در مجموع $40/166$ درصد از واریانس مفهوم کلی را تبیین می‌کنند. لازم به ذکر است که ارزش ویژه هر عامل مجموع مجذورات بار عاملی یک عامل است و سهم هر عامل را در تبیین واریانس مشترک می‌سنجد. درجه تبیین کنندگی واریانس نیز نشان می‌دهد عامل، چه مقدار از واریانس مفهوم کل را تبیین می‌کند.

جدول ۲: ارزش ویژه هر عامل و فراوانی تجمعی درصد واریانس (پس از چرخش) متغیر اخلاق حرفه‌ای

عامل	مقدار ویژه	درصد واریانس	فراوانی تجمعی درصد واریانس	
	$40/166$	$40/166$	$28/116$	۱
	$45/992$	$5/826$	$4/78$	۲
	$52/749$	$6/757$	$4/730$	۳
	$56/013$	$3/264$	$2/285$	۴
	$40/166$	$40/166$	$28/116$	۵



نگاره ۲: نمودار اسکری جهت تعیین تعداد عامل‌های مناسب قابل استخراج متغیر اخلاق حرفه‌ای

پیشنهادی پژوهش و سؤال‌های فوق، پیش‌فرض‌های معادلات ساختاری به طور کامل مورد بررسی و تأیید قرار گرفته است که به صورت زیر است:

(الف) غریال کردن داده‌ها: در الگوی ارائه شده، مفروضه داده‌های پرت چندمتغیری با استفاده از آماره مذکور مورد بررسی قرار گرفت و از نمونه‌های موجود موردی برای حذف وجود نداشت.

(ب) عدم هم‌خطی چندگانه: بر اساس یافته‌های بدست آمده از عامل تورم واریانس بین متغیرهای پیش‌بین هم‌خطی چندگانه برقرار نیست، بنابراین این پیش‌فرض در الگوی ارائه شده برقرار است.

(ج) نرمال بودن داده‌ها: از آنجایی که تمامی ضرایب به دست آمده در فاصله $-2/58$ و $2/58$ قرار گرفته بودند؛ بنابراین این مفروضه برای تمامی ابعاد اخلاق حرفه‌ای برقرار است.

(د) استقلال خطاها: اگر این آماره بین $1/5$ تا $2/5$ باشد به معنی عدم وجود خودهمستگی در میان باقیمانده‌ها است. با توجه به مقادیر آماره دوربین واتسون که همگی بین $1/5$ تا $2/5$ قرار دارند، می‌توان گفت خطاهای ناهمبسته‌اند.

در نهایت پس از برقراری همه پیش‌فرض‌های موجود، نتایج تحلیل عاملی تأییدی در نگاره ۲ شان می‌دهد در متغیر اخلاق حرفه‌ای با عاد درون سازمانی و برون سازمانی به ترتیب بیشترین اهمیت را در تبیین متغیر مورد بررسی داشتند به طوری که بعد درون سازمانی ۹۸ درصد و بعد برون سازمانی ۹۲ درصد تغییرات اخلاق حرفه‌ای را تبیین می‌کند.

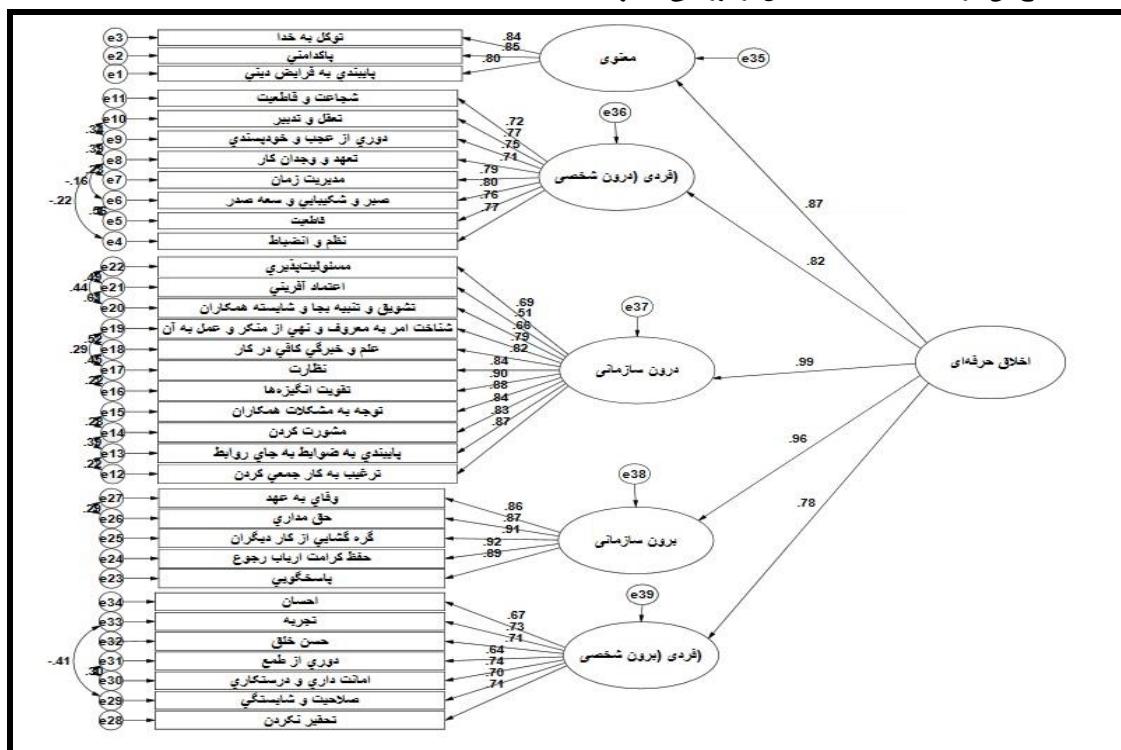
بر اساس نگاره ۲ نیز ۵ بعد اصلی در این زمینه قابل شناسایی است که مبنای تحلیل قرار گرفت.

توصیف متغیر اخلاق حرفه‌ای

متغیر اخلاق حرفه‌ای از ۷۰ سؤال ۵ گزینه‌ای تشکیل شده است. بررسی‌های توصیفی در این زمینه نشان می‌دهد که با توجه به میانگین‌های تجربی و بر اساس مقیاس «عباس بازرگان و همکاران»، می‌توان نتیجه گرفت که مولفه‌های توکل به خدا، پاکدامنی، پاییندی به فرایند دینی، صبر و شکیایی و سعه صدر، قاطعیت، نظام و انصباط، مسئولیت‌پذیری، اعتقاد آفرینی، تشویق و تنبیه بجا و شایسته همکاران، شناخت امر به معروف و نهی از منکر و عمل به آن، علم و خبرگی کافی در کار، نظارت، تقویت انگیزه‌ها، توجه به مشکلات همکاران، مشورت کردن، پاییندی به ضوابط به جای روابط، ترغیب به کار جمعی کردن، وفای به عهد، حق مداری، گره گشایی از کار دیگران، حفظ کرامت ارباب رجوع، پاسخگویی، احسان، تجریه، حسن خلق، دوری از طمع، امانت داری و درستکاری، صلاحیت و شایستگی و تححیر نکردن در سطح بیش از رضایت‌بخش و مولفه‌های شجاعت و قاطعیت، تعقل و تدبیر، دوری از عجب و خودپسندی، تعهد و وجود و جدان کار و مدیریت زمان در سطح خوب قرار گرفته‌اند.

در بخش بعدی به بررسی مدل اولیه اکتشافی بر اساس مدل معادلات ساختاری پرداخته شد.

در این بخش با استفاده از رویکرد مدل سازی معادلات ساختاری به بررسی الگوی پیشنهادی پژوهش و رابطه بین اخلاق حرفه‌ای پرداخته شده است که نتایج آن در ادامه آمده است. قبل از بررسی الگوی



نگاره ۳: نتایج تحلیل عاملی تأییدی اخلاق حرفه‌ای (بار عاملی استاندارد شده)

برآذش الگوی بدست آمده

در جدول ۳ با توجه به اینکه کای اسکوئر بهنجار شده کمتر از ۳ می باشد و با توجه به اینکه میزان *GFI, AGFI, NFI, CFI, TLI*,

IFI نزدیک به ۰/۹ می باشد و *RMSEA* کمتر از ۰/۰۸ می باشد مدل طراحی شده از برآذش مطلوبی برخوردار است. در جدول ۴ بر اساس جدول ۱ اثر تمامی روابط شناخته شده در بعد اخلاق حرفه‌ای مورد تایید قرار گرفت.

جدول ۳: شاخص‌های برآذش الگوی اخلاق حرفه‌ای

شاخص	حد قابل قبول	مقدار گزارش شده
کای اسکوئر بهنجار شده (CMIN/DF)	برابر یا کوچک‌تر از ۳	۲/۹۱۰
(GFI)	برابر یا بزرگ‌تر از ۰/۹	۰/۸۸۸
(AGFI)	برابر یا بزرگ‌تر از ۰/۹	۰/۸۶۲
(NFI)	برابر یا بزرگ‌تر از ۰/۹	۰/۸۷۶
(IFI)	برابر یا بزرگ‌تر از ۰/۹	۰/۹۱۵
(TLI)	برابر یا بزرگ‌تر از ۰/۹	۰/۹۰۵
(CFI)	برابر یا بزرگ‌تر از ۰/۹	۰/۹۱۵
ریشه میانگین مربیات خطای برآورد (RMSEA)	برابر یا کوچک‌تر از ۰/۰۸	۰/۰۷۳

جدول ۴: بار عاملی استاندارد و مقادیر t سوال‌های مربوط به اخلاق حرفه‌ای

سازه	سوال پرسشنامه	بار عاملی استاندارد شده	t مقدار	p-مقدار
معنوی	توکل به خدا	۰/۸۳۶	۱۷/۴۶۱	۰/۰۰۱
	پاکدامنی	۰/۸۵۰	۱۷/۸۰۳	۰/۰۰۱
	پاییندی به فرایض دینی	۰/۸۰۲	-	-
	شجاعت و قاطعیت	۰/۷۱۶	۱۳/۸۹۵	۰/۰۰۱
	تعقل و تدبیر	۰/۷۷۴	۱۵/۱۹۱	۰/۰۰۱
	دوری از عجب و خودپسندی	۰/۷۴۸	۱۴/۵۶۵	۰/۰۰۱
	تعهد و وجودان کار	۰/۷۰۹	۱۲/۳۲۶	۰/۰۰۱
	مدیریت زمان	۰/۷۸۶	۱۵/۴۴۶	۰/۰۰۱
	صبر و شکیباتی و سعه صدر	۰/۸۰۰	۱۵/۷۳۳	۰/۰۰۱
	قاطعیت	۰/۷۶۲	۱۴/۸۶۹	۰/۰۰۱
فردي (درون شخصی)	نظم و انضباط	۰/۷۶۹	-	-
	مسئولیت‌پذیری	۰/۶۹۲	۱۵/۵۴۵	۰/۰۰۱
	اعتماد آفرینی	۰/۵۰۷	۱۰/۳۲۲	۰/۰۰۱
	تشویق و تنبیه بجا و شایسته همکاران	۰/۶۵۸	۱۴/۴۴۵	۰/۰۰۱
	شناخت امر به معروف و نهی از منکر و عمل به آن	۰/۷۹۵	۱۹/۳۳۰	۰/۰۰۱
	علم و خبرگی کافی در کار	۰/۸۲۳	۲۰/۵۷۳	۰/۰۰۱
	نظرارت	۰/۸۴۴	۲۱/۵۳۲	۰/۰۰۱
	تقویت انگیزه‌ها	۰/۸۹۵	۲۴/۲۴۶	۰/۰۰۱
	توجه به مشکلات همکاران	۰/۸۷۷	۲۳/۲۳۲	۰/۰۰۱
	مشورت کردن	۰/۸۴۰	۲۱/۳۳۷	۰/۰۰۱
درون سازمانی	پاییندی به ضوابط به جای روابط	۰/۸۳۴	۲۳/۸۰۹	۰/۰۰۱
	ترغیب به کار جمی کردن	۰/۸۶۸	-	-
	وفای به عهد	۰/۸۶۴	۲۳/۷۳۸	۰/۰۰۱
	حق مداری	۰/۸۶۷	۲۳/۹۴۵	۰/۰۰۱
	گره گشایی از کار دیگران	۰/۹۱۲	۲۷/۰۰۰	۰/۰۰۱
	حفظ کرامت اریاب رجوع	۰/۹۱۶	۲۷/۲۹۳	۰/۰۰۱
برون سازمانی				

-	-	۰/۸۹۱	پاسخگویی	
۰/۰۰۱	۱۱/۶۹۹	۰/۶۶۶	احسان	فردی (برون شخصی)
۰/۰۰۱	۱۲/۳۲۰	۰/۷۲۶	تجربه	
۰/۰۰۱	۱۲/۴۰۳	۰/۷۰۷	حسن خلق	
۰/۰۰۱	۱۱/۲۴۱	۰/۶۴۳	دوری از طمع	فردی (برون شخصی)
۰/۰۰۱	۱۲/۹۰۸	۰/۷۳۹	امانت داری و درستکاری	
۰/۰۰۱	۱۱/۷۹۹	۰/۶۹۵	صلاحیت و شایستگی	
-	-	۰/۷۱۱	تحقیر نکردن	

برای همه مشاغل و حرفه‌ها و هر کسی که در مواجهه با تصمیم‌گیری اخلاقی است لازم و ضروری می‌باشد (۱۶). موقوفیت در سازمان ناشی از و بکارگیری مدیریت اخلاقی سازمان است. اخلاق سازمانی از اعتمادآفرینی شروع می‌شود. هرچه اعتماد به سازمان، برنامه‌ها و مدیران ارشد، میانی و مدیران پایه) بیشتر باشد، میزان تعهد به سازمان و ظایف بیشتر خواهد شد. اعتمادآفرینی، منجر به افزایش توان سازمانی در پاسخ‌دهی به نیازهای محیطی خواهد شد.

این یافته‌ها با برخی تحقیقات که به این نتیجه رسیدند که بین ابعاد صداقت، تضاد، مسئولیت‌پذیری، پاداش و استاندارد جو سازمانی با ابعاد قوانین و روابه‌ها، ابزارگرایی جو اخلاقی رابطه معنادار وجود دارد (۱۶) و همچنین پژوهش‌هایی که دریافتند که بین نهادینه کردن اخلاق و زندگی کاری با نتایج حاصل از کار یعنی رضایت شغلی، تعهد سازمانی و روح تیمی، رابطه وجود دارد و این عوامل بر اساس ویژگی درونی و شرایط محیط کار بر اخلاق حرفه‌ای اثر می‌گذارند (۱۷) همسوی و همراستایی دارد. بر این اساس ویژگی‌های اخلاق درونی و اعتقاد به معنویت وجود اعمالی است که علاوه بر زندگی در محیط کاری و در ارتباط با نیازهای سازمان و ارباب رجوع نیز موثر است، در کنار این مساله و در ارتباط با این مفهوم ویژگی‌های شخصیتی و فردی نیز در این حوزه نقش تعیین کننده دارند، چرا که این شرایط اصول و چارچوب رفتار کلی فرد در هر حوزه و رفتاری را شکل می‌دهند. همچنین لازم به ذکر است شرایط سازمانی و ادراکی که فرد شاغل از محیط سازمانی و کارکنان همکار و مدیریت دارد تمهد و تعلق به سازمان را شکل می‌دهد و بر رفتار و حرفه‌گری او در سازمان اثر می‌گذارد. برخی محققان (۱۸) در پژوهشی به آرائه مدل اخلاق حرفه‌ای مدیریت در شهرداری تهران پرداخت. مولفه‌های شناسایی شده در عامل فردی شامل: رفتاری، میان فردی، انگیزش، خود توسعه ای و صلاحیت حرفه‌ای. عامل سازمانی شامل: فرهنگ، ساختار سازمانی، سبک رهبری و مدیریت، شبکه دانش، توسعه منابع انسانی، قانون مداری و نهایتاً "عامل فراسازمانی شامل: تعامل، مشتری مداری، مسئولیت اجتماعی و رقابت سالم از جمله مهمترین مولفه‌های تشکیل دهنده درونداد اخلاق حرفه‌ای مدیریت در شهرداری تهران شناسایی شدند. فرایند اخلاق حرفه‌ای در شهرداری در برگیرنده مراحل: اصلاح انگاره نسبت به اخلاق حرفه‌ای، آگاهی به اخلاق حرفه‌ای، نهادینه کردن و خود انگیختگی، مهندسی مجدد فرایندها، مهارت پیاپی سازی و نظارت

بحث

این پژوهش به بررسی ابعاد اخلاق حرفه‌ای در اداره کل منابع طبیعی شمال استان کرمان پرداخت. برای پاسخ به این سؤال از تحلیل عاملی اکتشافی به روش تجزیه به ابعاد اصلی و چرخش واریماکس استفاده شد. بر اساس نتایج حاصل از تحلیل عاملی، تعداد ۷۰ زیر بعد (شاخص) مربوط به اخلاق حرفه‌ای در ۵ عامل شناسایی شدند که پس از بررسی پیش فرض های لازم، تحلیل بر روی آن ها انجام شد. نتایج نشان داد عامل که ارزش ویژه بیشتر از یک داشتند در مجموع ۱۶۶/۴۰ درصد از واریانس مفهوم کلی را تبیین کردند. این پنج عامل شامل ابعاد معنوی، فردی (دون شخصی)، درون سازمانی، برون سازمانی فردی (برون شخصی) بودند.

در تبیین یافته‌های تحقیق می‌توان گفت که اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌های اجرایی و نظارتی مانند منابع طبیعی، به دلیل فعالیت حرفه‌ای فعالان این بخش از اهمیت بسیاری برخوردار است. در واقع اخلاق حرفه‌ای تأثیر زیادی در طرز تفکر کارکنان این سازمان‌ها دارد و از عوامل مؤثر در نگهداری استانداردهای برتر عملکرد می‌باشد. علاوه بر آنچه که از اهمیت توسعه اخلاق حرفه‌ای در میان کارکنان گذشت، باید گفت توجه به اصول حرفه‌ای می‌تواند بستری را فراهم کند که تعالی بخش فرد در سایر ابعاد رفتار سازمانی باشد. اخلاق حرفه‌ای به مسائل و پرسش‌های اخلاقی و اصول و ارزش‌های اخلاقی یک نظام حرفه‌ای می‌پردازد و ناظر بر افعال ارادی حرفه‌ای‌ها در حیطه فعالیت‌های حرفه‌ای شان است؛ «مؤلفه‌ای که ضامن موقفيت و ماندگاری است، چرا که اصالت و رسالت همه‌ی انسان‌ها و سازمان‌های حرفه‌ای، شناخت و احترام، تقویت و حفظ اصول و مبانی اخلاق حرفه‌ای و اعتبار و خودشناسی افراد و سازمان‌ها در جامعه و اعتماد و اطمینان مردم به آن‌ها، حاصل اعتقاد و پایبندی به اصول حرفه‌ای است. هرقدر مزایای حاصل از اخلاق حرفه‌ای فراگیرتر باشد، میزان تعهد به اصول آن از درجه بالاتری از اهمیت برخوردار است. علاوه بر آنچه که از اهمیت توسعه اخلاق حرفه‌ای در میان کارکنان گذشت، باید گفت توجه به اصول حرفه‌ای می‌تواند بستری را فراهم کند که تعالی بخش فرد در سایر ابعاد رفتار سازمانی باشد. مسائل اخلاقی در حقیقت عمده‌ترین چالش در رفتارهای مدیران هستند، زیرا بیانگر تقابل بین عملکرد اقتصادی با عملکرد اجتماعی است که در قالب تعهدات سازمان نسبت به دیگران بیان می‌شود. توسعه کدهای اخلاقی

3. Proffessional ethics	اخلاق حرفه‌ای
4. Organization	سازمان
5. Organizational commitment	تعهد سازمانی
6. Behavioral intentions	نیات رفتاری
7. Ethical decision making	تصمیم‌گیری اخلاقی
8. Human behavior	سلوک بشری
9. Trust building	اعتماد آفرینی
10. Individual beliefs and convictions	
11. Employee performance	باورها و اعتقادات فردی
12. Loyalty	عملکرد کارکنان
13. Responsibility	وفاداری
14. Organization policies	مسئولیت پذیری
15. Natural resources and watershed	خط مشی‌های سازمان
	منابع طبیعی و آبخیزداری

References

1. Areghdeh F, Ghasem Zadeh A, Taghi Zavar. (2020) The role of ethics, professionalism & organizational identity of faculty members on their individual accountability. Ethics in Science and Technology; 15 (3) :83-90. (In Persian)
2. Widyani AA. (2020). The role of ethical behavior and entrepreneurial leadership to improve organizational performance. Cogent Business & Management; 7:138- 143.
3. Whitaker T. (2010). Healthy or hostile? environment [NASW Lunchtime Series webinar]. Available at: www.socialworkers.org/ce/online/lunchtime/lcourse/home.aspx Accessed: 2 May 2021.
4. Metwally D, Ruiz-Palomino P, Metwally M, Gartzia L .(2019) How ethical leadership shapes employees' readiness to change: the mediating role of an organizational culture of effectiveness. Front. Psychol; 10: 2493.
5. Bangun Y, Asri M. (2018). Ethical decision making in public accounting firm. Available at: <https://www.researchgate.net/publication/318390887> Accessed: 18 Oct 2021.
6. Qaramaleki A. (2017). Organizational ethics. 2nd ed. Tehran: Industrial Management Institute. P. 118. (In Persian).
7. Saeidi MS, Faghihi A, Seify M. (2021). Identifying the dimensions and components of professional ethics in organization. Ethics in Science and Technology; 15 (4) :131-137. (In Persian)
8. Ashraf M, Hosseinnia M, Domsky J, Bulut S. (2017). EFL teachers' commitment to professional ethics and their emotional intelligence: A relationship study. Journal Cogent Education; 4: 48 .
9. Bazrafshan AA, Amirian Zadeh M, Alimohammadi S. (2020). The role of ethics, professionalism & organizational identity of faculty members on their individual accountability. Ethics in Science and Technology; 15 (3) :83-90. (In Persian) .

به اخلاق حرفه‌ای بوده و در نهایت برونداد اخلاق حرفه‌ای شامل سه مولفه: بهره‌وری، رضایت مشتری و تحول سازمانی طبقه بندی شد. در مجموع یافته‌های این تحقیق همسو با دیگر پژوهش‌های صورت پذیرفته در این زمینه گویای این مساله است که اخلاق حرفه‌ای از عوامل مرتبط به ساختار درون سازمانی و بیرون سازمانی ویژگی‌های فردی و مرتبط اثر می‌پذیرد و برای ایجاد یک مدل کارآمد و اثر بخش در این زمینه باید بخش ویژگی‌های فردی و عوامل درون و برون سازمانی مورد بررسی و تحلیل قرار گیرد و بر اساس عوامل مرتبط اصلاح و تغییرات اساسی صورت پذیرد. از محدودیتهای تحقیق حاضر این بود که جامعه آماری صرفاً بر مدیران و کارکنان اداره کل منابع طبیعی و آبخیزداری استان کرمان متمرکز شده بود. براساس یافته‌های تحقیق پیشنهادات زیر ارائه می‌شود:

۱. برگزاری دوره‌های بازآموزی کارگاه‌ها، سمینارها و کنگره‌ها در خصوص اخلاق حرفه‌ای در اولویت برنامه‌های سازمان قرار گیرد.
۲. در جهت شناخت اهمیت و ضرورت وجود و رعایت اخلاقیات در سازمان آموزش‌های ضمن خدمت ارائه شود;
۳. نحوه استفاده و به کارستن چارچوب‌های اخلاقی و قانونی و شیوه حل مشکلات مربوط آموزش داده شود؛
۴. توجه به ابعاد اخلاق حرفه‌ای در زمرة معیارهای تشویق مدیران و کارکنان قرار گیرد.

نتیجه گیری

استانداردهای اخلاقی به اعضای یک سازمان کمک می‌کند تا نقش های خود را به طور واضح و مشخص ایفا کنند. اخلاق از مباحث مادی جدا است و شامل بعد معنوی طبقات مشاغل است که اهداف و علايیق مشترکی دارند و امروزه این نوع اخلاق حرفه‌ای میزان کارکرد موفق میزان توسعه و رشد اخلاق حرفه‌ای بستگی به میزان کارکرد اخلاق حرفه‌ای فراگیرتر باشد میزان تعهد به اصول آن از درجه بالاتری برخوردار است. هرقدر محدودیت‌های اعمال شده ناشی از اصول اخلاق حرفه‌ای منطقی تر و در رشد سازمان موثرتر باشد، پاییندی به آن محکم تر خواهد بود. با توجه به آن چه اشاره شد امروزه ضرورت دارد که مشاغل مختلف و سازمان‌ها در اقدامی سازنده نسبت به تنظیم سند جامع اخلاق حرفه‌ای و منشور اخلاقی متناسب با نوع فعالیت و رسالت سازمانی خویش همت گمارند.

ملاحظه‌های اخلاقی

موضوعات اخلاقی همچون؛ سرق ادبی، رضایت آگاهانه؛ انتشار چندگانه و ... در پژوهش حاضر مورد توجه قرار گرفته‌اند.

واژه نامه

1. Ethics
 2. Ethical values
- اخلاق
ارزش‌های اخلاقی

- leadership and unethical behavior. *Journal of Management*; 45(7): 2837-2860 .
15. Grabowski D. (2019). Work ethics and organizational commitment as conditions of unethical pro-organizational behavior: Do engaged workers break the ethical rules? *Online Library*; 2: 193-202.
16. Qasemi H. (2012). Professional ethics: necessity or choice. *Development of Facilities and Equipment*;18(28): 78-91. (In Persian).
17. Alwani S. (1998). The necessity of compiling a charter of organizational ethics: presenting a comparative model in public management. *Administrative Transformation*; 19: 50-59. (In Persian).
18. Rezaei, M (2016), Presenting a model of professional management ethics in Tehran Municipality. [MA Thesis]. Tehran: Adalat University, Department of Public Management.
10. McLaughlin DW, Torres CR. (2011). Sweet tension and its phenomenological description: Sport, intersubjectivity and horizon. *Sport, Ethics and Philosophy*; 5(3): 270-284.
11. Heydari M, Razavi S, Amirnejad S, Mohammadi N. (2019). Identify Barriers to Developing of Professional Ethics for Sports Organization Managers. *Scientific Journal of Organizational Behavior Management in Sport Studies*; 6(3): 23-35. (In Persian).
12. ZabaniShabdar MA, Hassani M, Qasenzade Alishahi A. (2017). The role of professional ethics in individual and organizational outcomes. *Medical Ethics*; 11(40): 53-62. (In Persian).
13. Militaru C, Zanifar A. (2012). The influence of organizational culture over the ethical principles in international businesses. *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*; 2: 26-33.
14. Paterson TA, Huang L. (2019). Am i expected to be ethical? a role-definition perspective of ethical

