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

حسین دهقانی[۱]، دکترمسعود پور کیانی[۲*]، دکترسنجر سلاجقه[۲]، دکترسعید صیادی[۲]
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 پایبندی 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. ابزار مصاحبه نیمه ساختار یافته بود و داده ها 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. ابزار 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 t اثر تمامی روابط شناخته شده ، مورد تایید قرار گرفت و مدل از برازش مناسبی برخوردار بود.

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

**کلیدواژگان:** اخلاق حرفه ای، عوامل معنوی، عوامل فردی، عوامل درون سازمانی، عوامل برون سازمانی

## سرآغاز

اخلاق[۱] موضوعی است فراگیر که همهٔ 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 حرفه ای[۳] در دهه اخیر مورد توجه بسیاری از سازمان های ایرانی قرار گرفته است. چرا که ریشه بسیاری از رفتارها و فعالیت های مدیران و اساتید را باید در اخلاق و ارزش های اخلاقی جست و جو کرد(۲). یکی از عوامل اثر گذار در اخلاقی گرایی، وجود اخلاق حرفه ای در افراد مرتبط با هر فرد و به عبارت دقیق تر 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.

در این زمینه اخلاق ضرورت تصمیم گیری اخلاقی[۷] 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 می باشد (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 حرفه ای، مانند شمشیر دولبه است که یک لبهٔ آن تهدید است (۶). تعاریف متعددی از اخلاق حرفه‌ای شده است؛ اما به‌طورکلی می‌توان گفت اخلاق حرفه‌ای مجموعه‌ای از اصول و استانداردهای 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).

نویسندهٔ مسئول: نشانی الکترونیکی: masoudpourkiani@iran.ir



مقاله پژوهشی
فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال هفدهم، شماره ۴، ۱۴۰۱

[ Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-20 ]

[ DOR: 20.1001.1.22517634.1401.17.4.17.3 ]

اخلاق حرفه ای مجموعه ای از اصول و استانداردهای سلوک بشری[8] است که رفتار افراد و گروهها در یک ساختار حرفه ای را تعیین می کند و مفهوم آن از علم اخلاق اتخاذ شده است (۸). اخلاق حرفه‌ای نوعی تعهد اخلاقی و وجدان کاری نسبت به هر نوع کار، وظیفه و مسئولیت است. اخلاقی بودن در حرفه حاصل دانستن، خواستن، توانستن و نگرش است. درواقعمی‌توان 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. پیش‌بینی‌پذیری رفتار نیز منجر به اعتمادآفرینی[9] خواهد شد و این همان اخلاق حرفه‌ای است که بر پایه باورها و اعتقادات فردی[10] شکل گرفته است (۹).

وجود اخلاق حرفه ای ضامن بکارگیری رفتار صحیح در ابعاد گوناگون و چند وجهی می باشد (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 حرفه ای درسازمان‌ها به منزله یک مزیت رقابتی مطرح می‌باشد (۱۱). به عبارت دیگر اخلاق حرفه ای باپیامدهای سازمانی و فردی در ارتباط بوده و با تصمیمات سازمانی در آمیخته اند (۱۲). اخلاق اساس تصمیم های صحیح بر مبنای رعایت اصول صحیح تدوین شده قانونی و انسانی است و اصلی اساسی است که رفتار مناسب و مبتنی بر شرایط را در جامعه موجب می گردد(۱۳). به همین سبب اثرات مشخص و مثبتی بین رفتار اخلاقی و الگوی عملکردی در سازمان وجود دارد و نقشی مهم در بازده و کارایی سازمان ایفا می کند (۱۴).

در یک جمع بندی کلی در این زمینه، اخلاق حرفه‌ای بر عملکرد کارکنان[11] تأثیر گذاشته و باعث بهبود کارایی و وفاداری[12] به سازمان و رفتار مطلوب در نظر سازمان می گردد (۱۵) و به نظر می‌رسد از این طریق بر میزان اجرای خطمشی‌ها نیز مؤثر باشد. چراکه افرادی که دارای اخلاق حرفه‌ای هستند مسئولیت‌پذیرتر[13] بوده و به سازمان وفادار هستند، بنابراین خود را عضوی از سازمان دانسته و تمام تلاش خود را جهت دست‌یابی به اهداف خطمشی‌های سازمان[14] می‌کنند.

به منظور اجرای تحقیق، سازمان منابع جنگل‌ها، مراتع، منابع طبیعی و آبخیزداری[15] 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 روزافزون برای تبدیل کاربری عرصه‌های منابع طبیعی و مسکونی، کشاورزی، معدنی و دیگر فعالیت‌های اقتصادی، دامداری در جنگل، فقر معیشتی جوامع محلی و نیاز آن‌ها به بهره‌برداری بیش از ظرفیت تجدیدپذیری منابع برای تأمین سوخت، علوفه دام، ساخت صنایع‌دستی و فروش چوب به کارخانجات کوچک صنایع چوب، افزایش جمعیت ساکنین مناطق جنگلی و مرتعی که برای تأمین معاش خود بر منابع 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 تفرج در عرصه‌های طبیعی که منجر به آلودگی‌های محیط زیستی و بصری و تضعیف درختان جنگلی شده و شاید از همه مهم‌تر، بی‌اعتنایی و بی‌تفاوتی جمع کثیری از ما نسبت به منابع طبیعی و محیط‌زیست پیرامونمان 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 حرفه ای در یک سازمان و ابعاد درگیر در کارکنان مساله ای بسیار مهم و اساسی است ودر 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 می تواند 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 روش 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، شخصا 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. ابعاد مدل بر اساس مصاحبه نیمه ساختار یافته و تا رسیدن به اشباع نظری ادامه یافت و روائی این بخش بر اساس چند بار تحلیل توسط محققان دیگر، یادادشت برداری و مرور و بازخوانی چند باره تامین گردید.

**بخش کمی:** جامعه آماری این پژوهش را در فرایند 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 گفته‌شده بین ۱۷۰ تا ۳۴۰ قابل‌تغییر است. بر این اساس ۳۵۸ نفر مبنای تحلیل آماری قرار گرفت، روش نمونه گیری در این بخش در دسترس و ابزار جمع آوری داده ها پرسشنامه بود. در این تحقیق از پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای که بر اساس

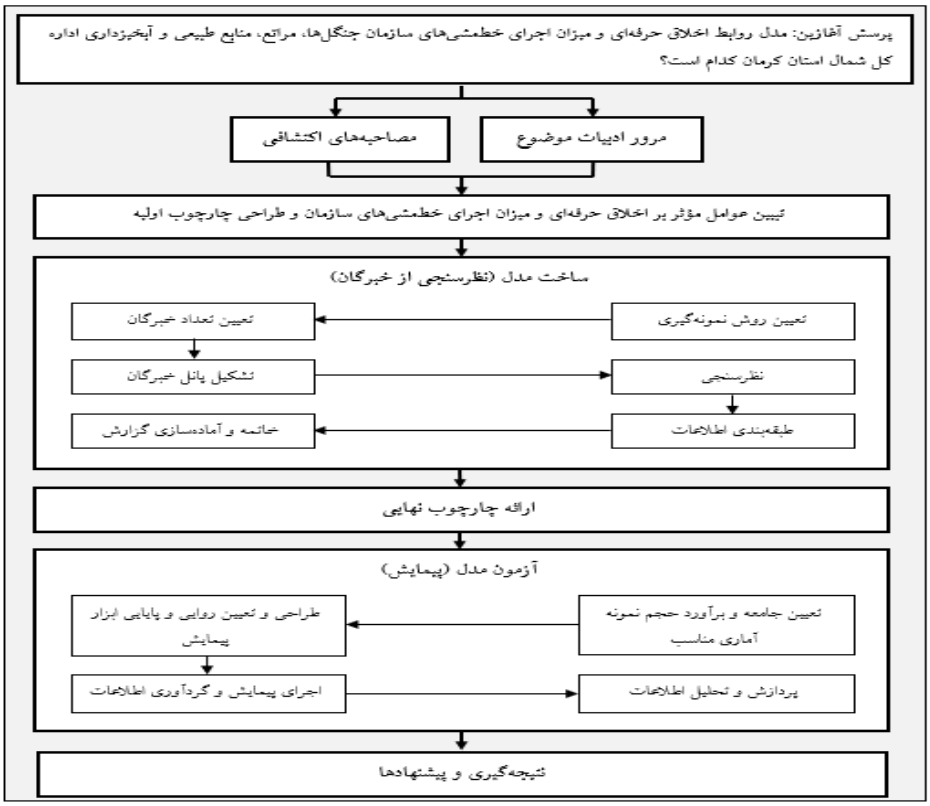




[ Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-20 ]

[ DOR: 20.1001.1.22517634.1401.17.4.17.3 ]

مقوله های شناسایی شده در این زمینه تهیه شده است از مقیاس درجه‌بندی ۵ گزینه‌ای لیکرت استفاده شده است. عبارت‌های مورد استفاده در این پرسشنامه به صورت کاملاً موافقم، موافقم، نظری ندارم، مخالفم و کاملاً مخالفم طراحی شده بودکه به ترتیب دارای ارزش ۱ الی ۵ هستند.روائی سازه ۰/۸۷۷ و پایایی ۰/۹۴۹ بدست آمد که با توجه به اینکه این ابزار از ۰/۵ در بخش روائی و از ۰/۷ در بخش پایایی بیشتر بود ابزار ساخته شده کفایت بالایی در سنجش متغیر مورد نظر و تکرار پذیری مربوط به آن دارد. نگاره زیر (نگاره ۱) فرایند انجام پژوهش را نشان می‌دهد.




**نگاره ۱: فرایند انجام پژوهش**

## یافته‌ها

### شناسایی ابعاد اخلاق حرفه‌ای

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

**جدول ۱: عامل های تایید شده بخش کیفی**

| بُعد | مؤلفه | شماره سؤال‌ها | تعداد سؤال‌ها |
|---|---|---|---|
| مولفه معنوی | توکل به خدا | ۱تا ۲ | ۲ |
| | پاکدامنی | ۳ تا ۴ | ۲ |
| | پایبندی به فرایض دینی | ۵ تا ۶ | ۲ |
| مولفه فردی (درونشخصی) | شجاعت و قاطعیت | ۷ تا ۸ | ۲ |
| | تعقل و تدبیر | ۹ تا ۱۰ | ۲ |
| | دوری از عجب و خودپسندی | ۱۱ تا ۱۲ | ۲ |
| | تعهد و وجدان کار | ۱۳ تا ۱۴ | ۲ |
| | مدیریت زمان | ۱۵ تا ۱۶ | ۲ |
| | صبر و شکیبایی و سعه صدر | ۱۷ تا ۲۰ | ۴ |
| | قاطعیت | ۲۱ تا ۲۲ | ۲ |
| | نظم و انضباط | ۲۳ تا ۲۴ | ۲ |
| مولفه درون سازمانی | مسئولیت‌پذیری | ۲۷ تا ۲۸ | ۲ |



مقاله پژوهشی
فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال هفدهم، شماره ۴، ۱۴۰۱

[ Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-20 ]

[ DOR: 20.1001.1.22517634.1401.17.4.17.3 ]

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

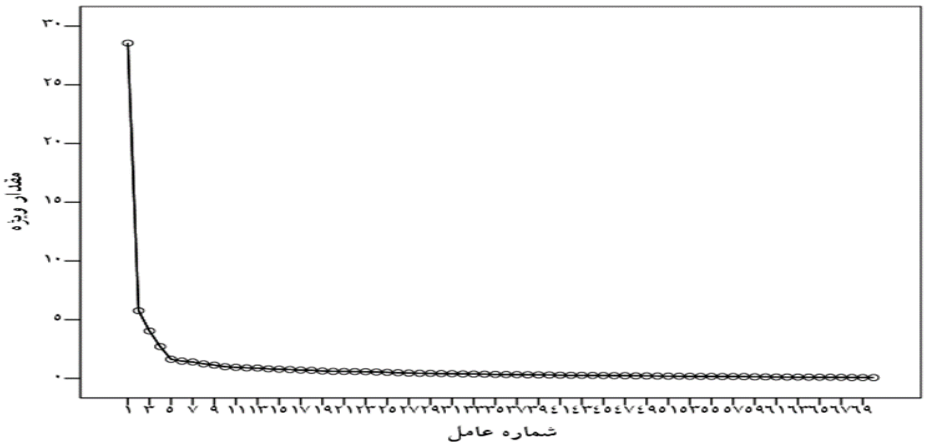
برای شناسایی ابعاد اخلاق حرفه ای بـر اسـاس تمـامی شـاخص هـا و نشانگرهای شناسایی شده بر اساس ابعـاد نظـری و مصـاحبه کیفـی از تحلیل عـاملی اکتشـافی بـه روش تجزیـه بـه ابعـاد اصـلی و چـرخش واریماکس استفاده شده است. بر اساس نتایج حاصل از تحلیـل عـاملی، تعداد ۷۰ زیر بُعد (شاخص) مربوط به اخلاق حرفه‌ای در ۵ عامل خلاصه شده‌اند.

برای اطمینان از اعتبـار داده‌هـا و بررسـی صـحت نمونـه‌گیری قبـل از تحلیل عاملی از معیار کایزر، میجر، الکین ($KMO$) استفاده شده اسـت. این روش ضریب همبستگی داده‌ها را محاسبه می‌کند هرچقدر $KMO$ بزرگ‌تر باشد داده‌ها برای تحلیل مناسب‌تر هستند. مقـدار $KMO$ بـین صفر و یک است و داده‌های بالاتر از ۰/۷ برای تحلیل مناسب هسـتند. آزمون کرویت بارتلت نیز نشان می‌دهد که متغیرها با هم رابطه دارنـد و نتایج تحلیل عاملی قابل‌اعتماد است. بر اساس یافته‌ها مقدار $KMO$ در باب کیفیت نمونه‌گیری برابر با ۰/۹۵۶ است که مقدار قابل قبولی اسـت 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 تبیین‌کنندگی واریانس آن عامل در عوامل سازمانی در جدول ۲ آمده است. این ۵ عامل کـه ارزش ویـژه بیشـتر از یک دارند در مجموع ۴۰/۱۶۶ درصد از واریانس مفهـوم کلـی را تبیـین می‌کنند. لازم به ذکر است که ارزش ویژه هر عامل مجموع مجـذورات بار عاملی یک عامـل اسـت و سـهم هـر عامـل را در تبیـین واریـانس مشترک می‌سنجد. درجه تبیین‌کنندگی 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 حرفه ای**

| عامل | مقدار ویژه | درصد واریانس | فراوانی تجمعی درصد واریانس |
|---|---|---|---|
| ۱ | ۲۸/۱۱۶ | ۴۰/۱۶۶ | ۴۰/۱۶۶ |
| ۲ | ۴/۰۷۸ | ۵/۸۲۶ | ۴۵/۹۹۲ |
| ۳ | ۴/۷۳۰ | ۶/۷۵۷ | ۵۲/۷۴۹ |
| ۴ | ۲/۲۸۵ | ۳/۲۶۴ | ۵۶/۰۱۳ |
| ۵ | ۲۸/۱۱۶ | ۴۰/۱۶۶ | ۴۰/۱۶۶ |




**نگاره ۲: نمودار اسکری جهت تعیین تعداد عامل‌های مناسب قابل‌استخراج متغیر اخلاق حرفه ای**





[ Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-20 ]

[ DOR: 20.1001.1.22517634.1401.17.4.17.3 ]

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

## توصیف متغیر اخلاق حرفه ای

متغیر اخلاق حرفه ای از۷۰ سؤال ۵ گزینه‌ای تشکیل‌شده است. بررسی های توصیفی در این زمینه نشان می دهد که با توجه به میانگین‌های تجربی و بر اساس مقیاس «عباس بازرگان و همکاران»، می‌توان نتیجه گرفت که مولفه های توکل به خدا، پاکدامنی، پایبندی به فرایض دینی، صبر و شکیبایی و سعه صدر، قاطعیت، نظم و انضباط، مسئولیت‌پذیری، اعتماد 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، پایبندی 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، تجربه، حسن خلق، دوری از طمع، امانت داری و درستکاری، صلاحیت و شایستگی و تحقیر نکردن در سطح بیش از رضایت‌بخش و مولفه های شجاعت و قاطعیت، تعقل و تدبیر، دوری از عجب و خودپسندی، تعهد و وجدان 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 مدل‌سازی معادلات ساختاری به بررسی الگوی پیشنهادی پژوهش و رابطه بین اخلاق حرفه ای پرداخته شده است که نتایج آن در ادامه آمده است.قبل از بررسی الگوی پیشنهادی پژوهش و سؤال‌ها و سؤال‌های فوق، پیش‌فرض‌های معادلات ساختاری به طور کامل مورد بررسی و تأیید قرار گرفته است که به صورت زیر است:

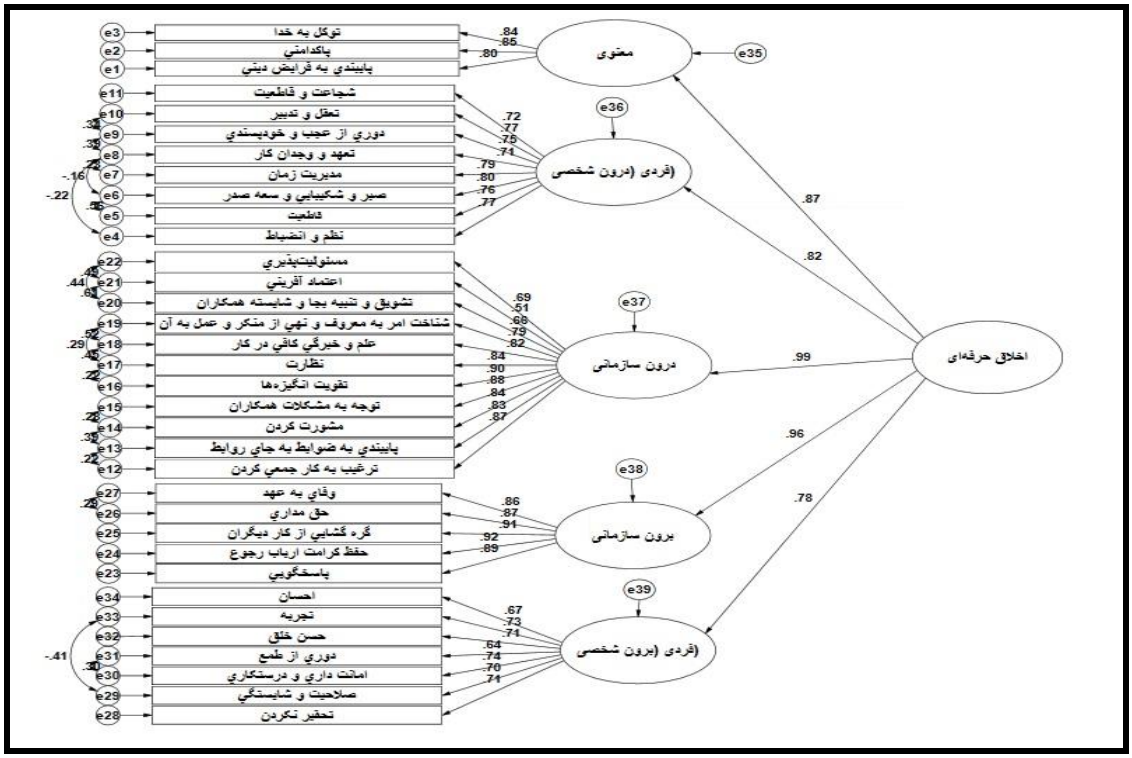
الف) غربال کردن داده‌ها:در الگوی ارائه شده، مفروضه داده‌های پرت چندمتغیری با استفاده از آماره مذکور مورد بررسی قرار گرفت و از نمونه‌های موجود موردی برای حذف وجود نداشت.

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

ج) نرمال بودن داده‌ها: از آنجایی که تمامی ضرایب به دست آمده در فاصله (۲/۵۸ و ۲/۵۸-) قرار گرفته بودند؛ بنابراین این مفروضه برای تمامی ابعاد اخلاق حرفه ای برقرار است.

د) استقلال خطاها: اگر این آماره بین ۱/۵ تا ۲/۵ باشد به معنی عدم وجود خودهمبستگی در میان باقیمانده‌ها است. با توجه به مقادیر آماره دوربین واتسون که همگی بین ۱/۵ تا ۲/۵ قرار دارند، می‌توان گفت خطاها ناهمبسته‌اند.

در نهایت پس از برقراری همه پیش فرض های موجود، نتایج تحلیل عاملی تأییدی در نگاره ۲ نشان می‌دهد در متغیر اخلاق حرفه ایابعاد درون سازمانی وبرون سازمانی به ترتیب بیشترین اهمیت را در تبیین متغیر مورد بررسی داشتند به طوری که بُعد درون سازمانی ۹۸ درصد و بُعد برون سازمانی ۹۲ درصد تغییرات اخلاق حرفه ایرا تبیین می‌کند.




**نگاره ۳: نتایج تحلیل عاملی تأییدی اخلاق حرفه ای (بار عاملی استاندارد شده)**



مقاله پژوهشی
فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال هفدهم، شماره ۴، ۱۴۰۱
[ Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-20 ]
[ DOR: 20.1001.1.22517634.1401.17.4.17.3 ]

## برازش 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 برازش مطلوبی برخوردار است.

در جدول ۴ بر اساس جدول t اثر تمامی روابط شناخته شده در بعد اخلاق حرفه ای مورد تایید قرار گرفت.

**جدول ۳: شاخص‌های برازش الگوی اخلاق حرفه ای**

| شاخص | حد قابل‌قبول | مقدار گزارش‌شده |
|---|---|---|
| کای اسکوئر بهنجار شده (CMIN/DF) | برابر یا کوچک‌تر از ۳ | ۲/۹۱۰ |
| شاخص نیکویی برازش (GFI) | برابر یا بزرگ‌تر از ۰/۹ | ۰/۸۸۸ |
| شاخص نیکویی برازش اصلاح‌شده (AGFI) | برابر یا بزرگ‌تر از ۰/۹ | ۰/۸۶۲ |
| شاخص برازش هنجار شده (NFI) | برابر یا بزرگ‌تر از ۰/۹ | ۰/۸۷۶ |
| شاخص برازش افزایشی (IFI) | برابر یا بزرگ‌تر از ۰/۹ | ۰/۹۱۵ |
| شاخص تاکر- لوئیس (TLI) | برابر یا بزرگ‌تر از ۰/۹ | ۰/۹۰۵ |
| شاخص برازش تطبیقی (CFI) | برابر یا بزرگ‌تر از ۰/۹ | ۰/۹۱۵ |
| ریشه میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA) | برابر یا کوچک‌تر از ۰/۰۸ | ۰/۰۷۳ |

**جدول ۴: بار عاملی استاندارد و مقادیر t سؤال‌های مربوط به اخلاق حرفه ای**

| سازه | سؤال پرسشنامه | بار عاملی استانداردشده | t مقدار | p-مقدار |
|---|---|---|---|---|
| معنوی | توکل به خدا | ۰/۸۳۶ | ۱۷/۴۶۱ | ۰/۰۰۱ |
| | پاکدامنی | ۰/۸۵۰ | ۱۷/۸۰۳ | ۰/۰۰۱ |
| | پایبندی به فرایض دینی | ۰/۸۰۲ | – | – |
| فردی (درون شخصی) | 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 وجدان کار | ۰/۷۰۹ | ۱۲/۳۲۶ | ۰/۰۰۱ |
| | مدیریت زمان | ۰/۷۸۶ | ۱۵/۴۴۶ | ۰/۰۰۱ |
| | صبر و شکیبایی و سعه صدر | ۰/۸۰۰ | ۱۵/۷۳۳ | ۰/۰۰۱ |
| | قاطعیت | ۰/۷۶۲ | ۱۴/۸۶۹ | ۰/۰۰۱ |
| | نظم و انضباط | ۰/۷۶۹ | – | – |
| درون سازمانی | 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 |
| | نظارت | 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 |
| | پایبندی به ضوابط به جای روابط | ۰/۸۳۴ | ۲۳/۸۰۹ | ۰/۰۰۱ |
| | ترغیب به کار جمعی کردن | ۰/۸۶۸ | – | – |
| برون سازمانی | 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 ارباب رجوع | ۰/۹۱۶ | ۲۷/۲۹۳ | ۰/۰۰۱ |





[ Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-20 ]

[ DOR: 20.1001.1.22517634.1401.17.4.17.3 ]

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

## 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 بُعد (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 ۵ عامل که ارزش ویژه بیشتر از یک داشتند در مجموع ۴۰/۱۶۶ درصد از واریانس مفهوم کلی را تبیین کردند. این پنج عامل شامل ابعاد معنوی، فردی (درون شخصی)، درون سازمانی، برون سازمانی فردی (برون شخصی) بودند.

در تبیین یافته های تحقیق می توان گفت که اخلاق حرفه‌ای در سازمان های اجرایی و نظارتی مانند منابع طبیعی، به دلیل فعالیت حرفه‌ای فعالان این بخش از اهمیت بسزایی برخوردار است. در واقع اخلاق حرفه ای تأثیر زیادی در طرز تفکر کارکنان این سازمان ها دارد و از عوامل مؤثر در نگهداری استانداردهای برتر عملکرد می‌باشد. علاوه بر آنچه که از اهمیت توسعه‌ی اخلاق حرفه‌ای در میان کارکنان گذشت، باید گفت توجه به اصول حرفه‌ای می تواند 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 حرفه‌ای‌شان است؛ «مؤلفه‌ای که ضامن موفقیت 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 توسعه‌ی اخلاق حرفه‌ای در میان کارکنان گذشت، باید گفت توجه به اصول حرفه‌ای می تواند 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 برای همه مشاغل و حرفه‌ها و هرکسی که در مواجهه با تصمیم‌گیری اخلاقی است لازم وضروری می‌باشد (۱۶). موفقیت 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 وظایف بیشتر خواهد شد. اعتمادآفرینی، منجر به افزایش توان سازمانی در پاسخ‌دهی به نیازهای محیطی خواهد شد

این یافته ها با برخی تحقیقات که به این نتیجه رسیدند که بین ابعاد صداقت، تضاد، مسئولیت‌پذیری، پاداش و استاندارد جو سازمانی با ابعاد قوانین و رویه‌ها، ابزارگرایی جو اخلاقی رابطه معنادار وجود دارد (۱۶) و همچنین پژوهش هایی 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 حرفه ای اثر می گذارند(۱۷) همسویی و همراستایی دارد. بر این اساس ویژگی های اخلاق درونی و اعتقاد به معنویت و وجدان عاملی 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 ویژگی های 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 می دهند. همچنین لازم به ذکر است شرایط سازمانی و ادراکی که فرد شاغل از محیط سازمانی و کارکنان همکار و مدیریت دارد تعهد و تعلق به سازمان را شکل می دهد و بر رفتار و حرفه گری او در سازمان اثر می گذارد. برخی محققان (۱۸) در پژوهشی به ارائه مدل اخلاق حرفه ای مدیریت در شهرداری تهران پرداخت. مولفه های شناسایی شده در عامل فردی شامل: رفتاری، میان فردی، انگیزش، خود توسعه ای و صلاحیت حرفه ای. عامل سازمانی شامل: فرهنگ، ساختار سازمانی، سبک رهبری و مدیریت، شبکه دانش، توسعه منابع انسانی، قانون مداری و نهایتا" عامل فراسازمانی شامل: تعامل، مشتری مداری، مسئولیت اجتماعی و رقابت سالم از جمله مهمترین مولفه های تشکیل دهنده درونداد اخلاق حرفه ای مدیریت در شهرداری تهران شناسایی شدند. فرایند اخلاق حرفه ای در شهرداری در برگیرنده مراحل: اصلاح انگاره نسبت به اخلاق حرفه ای، آگاهی به اخلاق حرفه‌ای، نهادینه کردن و خود انگیختگی، مهندسی مجدد فرایندها، مهارت پیاه سازی و نظارت



مقاله پژوهشی
فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال هفدهم، شماره ۴، ۱۴۰۱
[ Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-20 ]
[ DOR: 20.1001.1.22517634.1401.17.4.17.3 ]

به اخلاق حرفه‌ای بوده و در نهایت برونداد اخلاق حرفه ای شامل سه مولفه: بهره وری، رضایت مشتری و تحول سازمانی طبقه بندی شد.

در مجموع یافته های این تحقیق همسو با دیگر پژوهش های صورت پذیرفته در این زمینه گویای این مساله است که اخلاق حرفه ای از عوامل مرتبط به ساختار درون سازمانی و بیرون سازمانی و ویژگی های فردی و مرتبط اثر می پذیرد و برای ایجاد یک مدل کارآمد و اثر بخش در این زمینه باید بخش ویژگی های فردی و عوامل درون و برون سازمانی مورد بررسی و تحلیل قرار گیرد و بر اساس عوامل مرتبط اصلاح و تغییرات اساسی صورت بپذیرد. از محدودیتهای تحقیق حاضر این بود که جامعه آماری صرفا بر مدیران و کارکنان اداره کل منابع طبیعی و آبخیزداری استان کرمان متمرکز شده بود. براساس یافته های تحقیق پیشنهادات زیر ارائه می شود:

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 کاربستن چارچوب‌های اخلاقی و قانونی و شیوه حل مشکلات مربوط آموزش داده شود؛

۴. توجه به ابعاد اخلاق حرفه‌ای در زمره معیارهای تشویق مدیران و کارکنان قرار گیرد.

## نتیجه گیری

استانداردهای اخلاقی به اعضای یک سازمان کمک می کند 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 علایق مشترکی دارند و امروزه این نوع اخلاق را اخلاق حرفه ای می نامند. میزان توسعه و رشد اخلاق حرفه ای بستگی به میزان کارکرد موفق اخلاق حرفه ای دارد. هر قدر مزایای حاصل از رعایت اخلاق حرفه ای فراگیرتر باشد میزان تعهد به اصول آن از درجه بالاتری برخوردار است. هرقدر محدودیت های اعمال شده ناشی از اصول اخلاق حرفه ای منطقی تر و در رشد سازمان موثرتر باشد، پایبندی به آن محکم تر خواهد بود. با توجه به آن چه اشاره شد امروزه ضرورت دارد که مشاغل مختلف و سازمان ها در اقدامی سازنده نسبت به تنظیم سند جامع اخلاق حرفه ای و منشور اخلاقی متناسب با نوع فعالیت و رسالت سازمانی خویش همت گمارند.

## ملاحظه های اخلاقی

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

## واژه نامه

| | |
|---|---|
| 1. Ethics | اخلاق |
| 2. Ethical values | ارزش های اخلاقی |
| 3. Proffessional ethics | اخلاق حرفه ای |
| 4. Organization | سازمان |
| 5. Organizational commitment | تعهد سازمانی |
| 6. Behavioral intentions | نیات رفتاری |
| 7. Ethical decision making | تصمیم گیری اخلاقی |
| 8. Human behavior | سلوک بشری |
| 9. Trust building | اعتماد آفرینی |
| 10. Individual beliefs and convictions | باورها و اعتقادات فردی |
| 11. Employee performance | عملکرد کارکنان |
| 12. Loyalty | وفاداری |
| 13. Responsibility | مسئولیت پذیری |
| 14. Organization policies | خط مشی های سازمان |
| 15. Natural resources and watershed | 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/lcourses/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) .






[ Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-20 ]

[ DOR: 20.1001.1.22517634.1401.17.4.17.3 ]

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. ZabaniShadbad 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 principlesin 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 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.



[ Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-20 ]
[ DOR: 20.1001.1.22517634.1401.17.4.17.3 ]

[ DOR: 20.1001.1.22517634.1401.17.4.17.3 ] [ Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-20 ]

[ DOR: 20.1001.1.22517634.1401.17.4.17.3 ] [ Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-20 ]