

طراحی مدل اخلاق حرفه‌ای

در سازمان منابع طبیعی، جنگل‌ها، مراتع و آبخیزداری

حسین دهقانی^۱، دکتر مسعود پورکیانی^{۲*}، دکتر سنجر سلاجقه^۲، دکتر سعید 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 پابندی 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 نمونه‌گیری قضاوتی از میان آنها انتخاب شد. ابزار 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 نمونه‌گیری 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 اثر تمامی روابط شناخته شده، مورد تایید قرار گرفت و مدل از برازش مناسبی برخوردار بود.
نتیجه‌گیری: 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.

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

سرآغاز

در این زمینه اخلاق ضرورت تصمیم‌گیری اخلاقی^۱ است و تصمیم‌گیری 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 دولبه است که یک لبه آن تهدید است (۶). تعاریف متعددی از اخلاق حرفه‌ای شده است؛ اما به‌طور کلی 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).

اخلاق^۱ موضوعی است فراگیر 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 اساتید را باید در اخلاق و ارزش‌های اخلاقی جست و جو کرد (۲). یکی از عوامل اثرگذار در اخلاقی‌گرایی، 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 نیت رفتاری^۶ وجود دارد.

نویسنده مسئول: نشانی الکترونیکی: masoudpourkiani@iran.ir

اخلاق حرفه ای مجموعه ای از اصول و استانداردهای سلوک بشری^۸ 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. درواقع می توان گفت این باورها و اعتقادات شخصی است که فرد را مسئولیت پذیر و قانون مند می نماید و نتیجه قانون مند بودن فرد، این است که می توان رفتار وی را پیش بینی نمود. پیش بینی پذیری رفتار نیز منجر به اعتماد آفرینی^۹ خواهد شد و این همان اخلاق حرفه‌ای است که بر پایه باورها و اعتقادات فردی^{۱۰} 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 در سازمان‌ها به منزله یک مزیت رقابتی مطرح می‌باشد (۱۱). به عبارت دیگر اخلاق حرفه ای بایامدهای 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^{۱۱} تأثیر گذاشته و باعث بهبود کارایی و وفاداری^{۱۲} 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 مسئولیت پذیرتر^{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 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 صنایع دستی 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 جمع‌کنی 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 ایران زمین با آن روبه‌روست. حل این مشکلات تنها با تدوین خطمشی‌های مناسب و اجرای صحیح آن‌ها امکان پذیر است. مساله اخلاق حرفه ای در یک سازمان و ابعاد درگیر در کارکنان مساله ای 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.

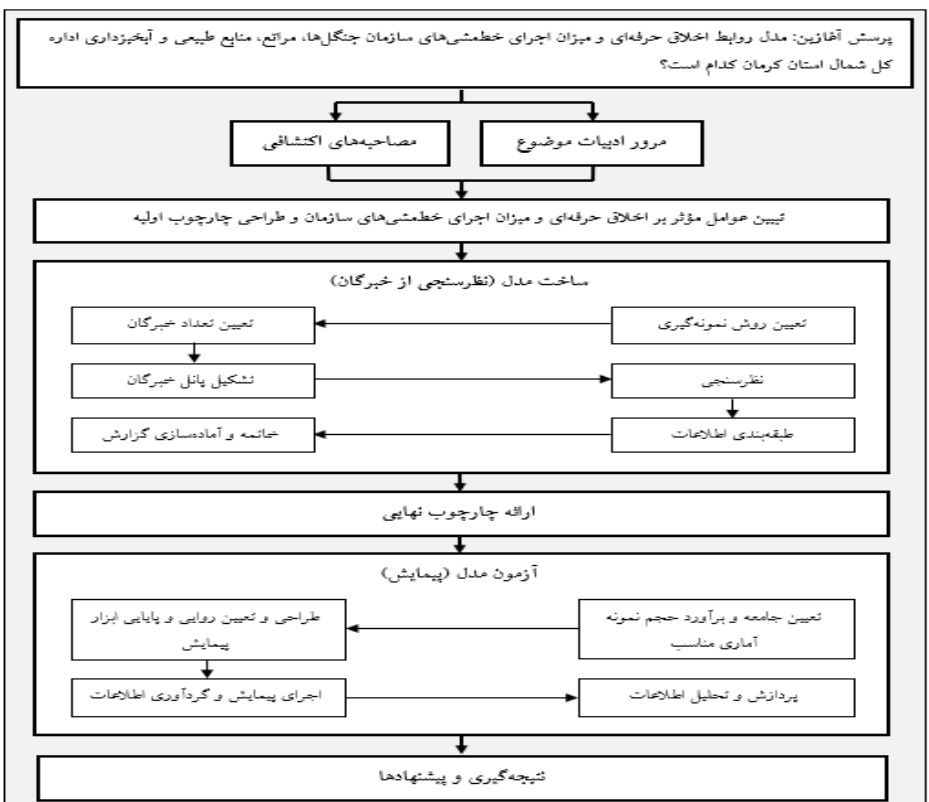
روش

پژوهش حاضر از حیث هدف کاربردی است، زیرا نتایج آن 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، یادداشت برداری و مرور و بازخوانی چند باره تأمین 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 نمونه گیری در این بخش در دسترس و ابزار جمع آوری داده‌ها پرسشنامه بود. در این تحقیق از پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای که بر اساس

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.

مقوله های شناسایی شده در این زمینه تهیه شده است از مقیاس درجه بندی 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 بود که به ترتیب دارای ارزش ۱ الی ۵ هستند. روائی سازه ۰/۸۷۷ و پایایی ۰/۹۴۹ بدست آمد که با توجه به



نگاره ۱: فرایند انجام پژوهش

در بخش اول گزارشی از عامل‌های تایید شده در بخش کیفی که بر اساس آن پرسشنامه ساخته شد ارائه می‌شود.

یافته‌ها

شناسایی ابعاد اخلاق حرفه‌ای

جدول ۱: عامل‌های تایید شده بخش کیفی

بُعد	مؤلفه	شماره سؤال‌ها	تعداد سؤال‌ها
مولفه معنوی	توکل به خدا	۲ تا ۱	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
مولفه درون سازمانی	نظم و انضباط	۲۳ تا ۲۴	۲
	مسئولیت‌پذیری	۲۷ تا ۲۸	۲

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

نتایج تحلیل عاملی قابل اعتماد است. بر اساس یافته‌ها مقدار KMO در باب کیفیت نمونه‌گیری برابر با $۰/۹۵۶$ است که مقدار قابل قبولی است و با توجه به معناداری آزمون بارتلت ($p < ۰/۰۵$ -مقدار) شرایط لازم برای انجام تحلیل عاملی برقرار است.

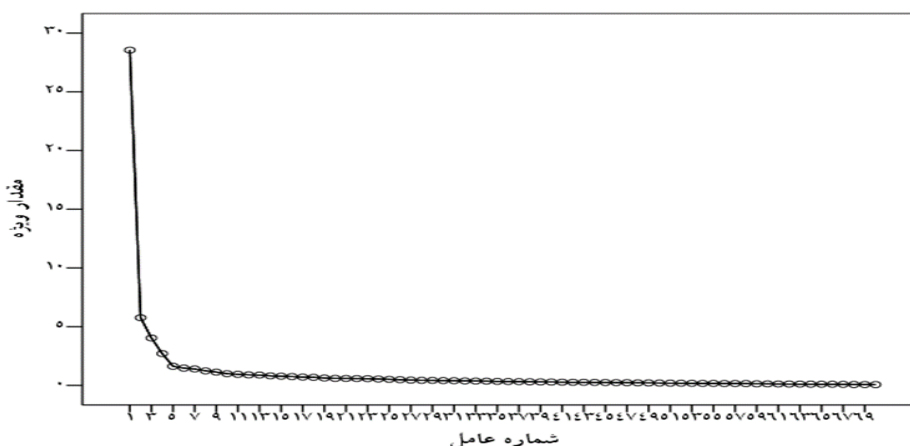
ارزش ویژه هر عامل و میزان تبیین‌کنندگی واریانس آن عامل در عوامل سازمانی در جدول ۲ آمده است. این ۵ عامل که ارزش ویژه بیشتر از یک دارند در مجموع $۴۰/۱۶۶$ درصد از واریانس مفهوم کلی را تبیین می‌کنند. لازم به ذکر است که ارزش ویژه هر عامل مجموع مجذورات بار عاملی یک عامل است و سهم هر عامل را در تبیین واریانس مشترک می‌سنجد. درجه تبیین‌کنندگی واریانس نیز نشان می‌دهد عامل، چه مقدار از واریانس مفهوم کل را تبیین می‌کند.

برای شناسایی ابعاد اخلاق حرفه‌ای بر اساس تمامی شاخص‌ها و نشانگرهای شناسایی شده بر اساس ابعاد نظری و مصاحبه کیفی از تحلیل عاملی اکتشافی به روش تجزیه به ابعاد اصلی و چرخش واریامکس استفاده شده است. بر اساس نتایج حاصل از تحلیل عاملی، تعداد ۷۰ زیر بُعد (شاخص) مربوط به اخلاق حرفه‌ای در ۵ عامل خلاصه شده‌اند.

برای اطمینان از اعتبار داده‌ها و بررسی صحت نمونه‌گیری قبل از تحلیل عاملی از معیار کایزر، میجر، الکین (KMO) استفاده شده است. این روش ضریب همبستگی داده‌ها را محاسبه می‌کند هرچقدر KMO بزرگ‌تر باشد داده‌ها برای تحلیل مناسب‌تر هستند. مقدار KMO بین صفر و یک است و داده‌های بالاتر از $۰/۷$ برای تحلیل مناسب هستند. آزمون کرویت بارتلت نیز نشان می‌دهد که متغیرها با هم رابطه دارند و

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
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 قابل استخراج متغیر اخلاق حرفه‌ای

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 یافته‌های 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 حرفه‌ای 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 پیش‌فرض‌های موجود، نتایج تحلیل عاملی تأییدی در نگاره ۲ نشان می‌دهد در متغیر اخلاق حرفه‌ای ابعاد 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.

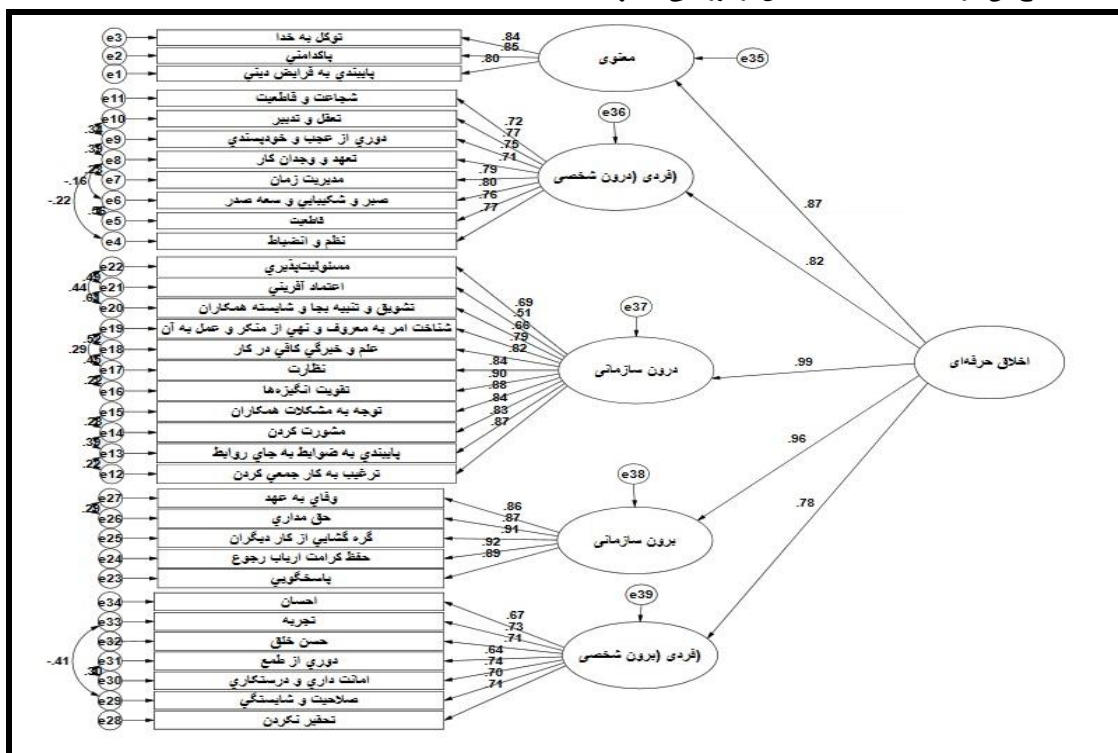
بر اساس نگاره ۲ نیز ۵ بعد اصلی در این زمینه قابل شناسایی است که مبنای تحلیل قرار گرفت.

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، پابندی 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، پابندی به ضوابط به جای روابط، ترغیب به کار جمعی کردن، وفای به عهد، حق‌مداری، گره‌گشایی از کار دیگران، حفظ کرامت ارباب رجوع، پاسخگویی، احسان، تجربه، حسن خلق، دوری از طمع، امانت‌داری و درستکاری، صلاحیت و شایستگی و تحقیر نکردن در سطح بیش از رضایت‌بخش و مولفه‌های 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 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)

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.

برازش الگوی بدست آمده در جدول ۳ با توجه به اینکه کای اسکوتر بهنجار شده کمتر از ۳ می باشد و با توجه به اینکه میزان GFI, AGFI, NFI, CFI, TLI, ریشه میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA)

جدول ۳: شاخص‌های برازش الگوی اخلاق حرفه ای

شاخص	حد قابل قبول	مقدار گزارش شده
کای اسکوتر 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 اصلاح شده (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 تاگر- لویس (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 استاندارد شده	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	-	-
	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	-	-
فردی (درون شخصی)	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	۲۳/۳۳۲	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	-	-
درون سازمانی	وفای به عهد	۰/۸۶۴	۲۳/۷۳۸	۰/۰۰۱
	حق مداری	۰/۸۶۷	۲۳/۹۴۵	۰/۰۰۱
	گره‌گشایی از کار دیگران	۰/۹۱۲	۲۷/۰۰۰	۰/۰۰۱
	حفظ کرامت ارباب رجوع	۰/۹۱۶	۲۷/۲۹۳	۰/۰۰۱
	برون سازمانی			

-	-	۰/۸۹۱	پاسخگویی	فردی (برون شخصی)
۰/۰۰۱	۱۱/۶۹۹	۰/۶۶۶	احسان	
۰/۰۰۱	۱۲/۳۳۰	۰/۷۲۶	تجربه	
۰/۰۰۱	۱۲/۴۰۳	۰/۷۰۷	حسن خلق	فردی (برون شخصی)
۰/۰۰۱	۱۱/۲۴۱	۰/۶۴۳	دوری از طمع	
۰/۰۰۱	۱۲/۹۰۸	۰/۷۳۹	امانت داری و درستکاری	
۰/۰۰۱	۱۱/۷۹۹	۰/۶۹۵	صلاحیت و شایستگی	
-	-	۰/۷۱۱	تحقیر نکردن	

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 می باشد. 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. هر قدر 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 و ضروری 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 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 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 مؤثر 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 نهایتاً "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 انگیزختگی، مهندسی مجدد فرایندها، مهارت پیاپی سازی و نظارت

3. Professional 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

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 بیرون 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 کار بستن 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. هر قدر محدودیت های اعمال شده ناشی از اصول اخلاق حرفه ای منطقی تر و در رشد سازمان موثرتر باشد، پابندی 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 چندانگانه و ... در پژوهش حاضر مورد توجه قرار گرفته‌اند.

واژه نامه

- | | |
|-------------------|-----------------|
| 1. Ethics | اخلاق |
| 2. Ethical values | ارزش های اخلاقی |

References

1. Areghddeh 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/course/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, Domsy 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) .



- 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. 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 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

