مدیریت شهری
شماره ۳۹ تابستان ۹۴
No.39 Summer 2015
۳۹۳-۴۰۶
زمان دریافت مقاله: ۱۳۹۳/۷/۱۷ زمان پذیرش نهایی: ۱۳۹۴/۱/۱۸

الگوی پیاده‌سازی اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌های ایران

مهرزاد شاه‌علی* – دانشجوی دکتری مدیریت و برنامه‌ریزی فرهنگی دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)، اصفهان، ایران.
علی رشیدپور – استادیار و عضو هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)، اصفهان، ایران.
اسماعیل کاوسی – دانشیار و عضو هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال، تهران، ایران.
علی اکبر اعتباریان – استادیار و عضو هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)، اصفهان، ایران.

چکیده
مقاله حاضر براساس یک مطالعهٔ میدانی تحت عنوان «طراحی الگوی پیاده‌سازی اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌های ایران» تدوین گردیده است. پژوهش مزبور به لحاظ هدف؛ کاربردی و از نظر روش اجرا؛ توصیفی ـ پیمایشی است که با توجه به مراحل مدل‌سازی کمّی انجام شده است. در تحقیق مذکور ابتدا عوامل مؤثر بر اخلاق حرفه‌ای براساس روش اسنادی از منابع معتبر موجود، استخراج و سپس بر اساس تکنیک دلفی مهم‌ترین عوامل تأثیرگذار از نظر متخصصین مربوطه پالایش گردیده‌است. در ادامه نیز میزان تأثیر و اهمیت و اولویت هر یک از عوامل شناسایی شده، تعیین و الگوی مربوطه مبتنی بر یک رویکرد سیستمی طراحی شده است. یافته‌های تحقیق حاکی از آن است که عوامل مؤثر بر پیاده‌سازی اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها در سه بُعد فردی، سازمانی و محیطی قابل مداقه می‌باشد.

واژگان کلیدی: اخلاق، اخلاق حرفه‌ای، الگوی پیاده‌سازی.

Implementation model of professional ethics in organizations

Abstract
This article is based on a field study entitled "Designing a model of implementation of ethics in organizations" has been developed; The purpose of the study in terms of application and the descriptive survey method that has been done with regard to the quantitative modeling; In the first study of factors affecting professional ethics on the basis of evidence from reliable sources available on the Delphi technique extraction and refining most important factors of the respective experts. Furthermore, the effect and importance and priority of each of the identified factors to determine the pattern is designed based on a systematic approach. The findings suggest that factors affecting the implementation of professional ethics in organizations in three dimensions: individual, organizational and environmental factors can be contemplated.
Key words: ethics, professional ethics, implementation pattern.

* نویسنده مسئول مکاتبات، شماره تماس: ۰۹۱۳۲۲۲۲۰۸۱، رایانامه: mshahali14@gmail.com

[Downloaded from ijurm.imo.org.ir on 2026-11-02]

مقدمه

اخلاق مجموعه‌ای از صفات انسان‌هاست که به صورت رفتاری که از خلقیات درونی انسان ناشی می‌شود بروز می‌یابد. علمی است که روابط انسان با خود و دیگران را بهبود بخشیده و می‌تواند چگونه زیستن و سعادتمند شدن را به آنها بیاموزد. علمی است که می‌تواند در حوزه‌های مختلف از جمله حوزه‌های سازمانی و شغلی تحت عنوان اخلاق حرفه‌ای، ضامن موفقیت شغلی افراد گردیده و برکات متعددی همچون اعتماد آفرینی، ارتقاء کیفیت خدمات و افزایش رضایت کاربران را برای سازمان و اعضاء آن به ارمغان آورد. اخلاق؛ دانش بشری است که توصیه‌های اخلاقی آن نباید با انسانیت و لوازم آن ناسازگار باشد. هیچ نظام اخلاقی نباید هویت انسان و حرمت او را از بین ببرد. در هر نظام اخلاقی، محور اخلاق؛ انسانیت است. انسانی بودن اخلاق مستلزم آن است که متخصصین اخلاق، انسان را بشناسند و لوازم زندگی انسان را دریابند و تمایز بین انسانِ به خود رسیده و انسانِ از خود بیگانه را به درستی درک نمایند. عمل را مسأله فربه می‌کند و دانش، مشکلات را حل می‌نماید. بر این اساس، نخستین ویژگی هر برنامهٔ آموزشی و ترویجی در اخلاق حرفه‌ای آن است که بر پژوهش‌های علمی، مستند باشد و با رویکردی علمی به حل مسائل و مشکلات مربوطه بپردازد. امروزه تصمیم‌گیری‌های مدیریتی محتاج دانش مدیریت است و حل مسائل رفتاری نیازمند علوم رفتاری است. مشکلات اخلاقی نیز مستلزم علم‌اخلاق است. در پژوهش انجام شده نیز با همین نگاه تلاش شده تا ضمن شناسایی و تعیین میزان تأثیر هریک از عوامل مؤثر بر پیاده‌سازی اخلاق حرفه‌ای، یک الگوی نمادین در این خصوص طراحی گردد.

بیان مسأله

سازمان‌ها و نهادهای اجتماعی علیرغم نقش بی‌بدیلی که در رشد و توسعه و پیشرفت جوامع دارند، در شرایط کنونی با توجه به عدم رعایت کامل معیارهای اخلاقی، دچار مصائب و مشکلات متعددی شده‌اند که قانون‌گریزی، رابطه‌مداری، بی‌توجهی به حقوق دیگران و عدم مسؤولیت‌پذیری فقط بخشی از آن محسوب می‌گردد. در واقع هریک از جوامع به ویژه در سازمان‌ها و نهادهای اجتماعی‌شان به نوعی درگیر مسائل و مشکلات ناشی از بروز ناهنجاری‌های اخلاقی هستند. (قناعتی، ۱۳۸۸، ص ۱۶) ناهنجاری‌هایی که عمدتاً به دلیل بی توجهی یا عدم پاسخ صحیح به نیاز انسان به ایمان، رشد اخلاقی و اعتلای معنوی ایجاد گردیده است. این وضعیت علیرغم حاکمیت فرهنگ دینی در کشور ما نیز وجود داشته و نه تنها کمتر نبوده بلکه در پاره‌ای موارد شدیدتر هم بوده و حتی در برخی از سازمان‌ها خواسته یا ناخواسته رفتارهای غیراخلاقی به بخشی از رویه‌کاری آنها تبدیل شده است. در هرصورت، آنچه که محرز است وجود معضلی به نام «ناهنجاری‌های اخلاقی» است که سازمان‌ها و نهادهای اجتماعی هر یک از جوامع از جمله کشور ما به نسبت بی‌توجهی به جنبه‌های معنوی زندگی فردی و اجتماعی افراد و تأکید صرف بر ابعاد مادی حیات انسان‌ها با آن دست بگریبانند. البته این بدان معنا نیست که تاکنون برای حل آن چاره‌اندیشی نگردیده بلکه همواره در طول دوره‌های مختلف مورد توجه بوده و راهکارها و الگوهایی نیز تحت عنوان الگوهای اخلاق حرفه‌ای طراحی و ارائه گردیده است. الگوهایی که حتی جنبه کاربردی داشته اما به دلایلی همچون عدم تطبیق با فرهنگ حاکم بر سازمان‌ها، ناسازگاری با ساختار سازمانی، بی‌توجهی به شرایط واقعی مورد نیاز جهت اجرا، لحاظ ننمودن جمیع جهات و هزینه‌های بالا، فرصت اجرا نیافته و یا درحد مبانی نظری باقی مانده‌اند و یا به صورت موردی و تک بعدی و براساس عوامل صرفاً دینی و ارزشی، راهکارهایی را ارائه داده‌اند. یعنی در هر حال از کارآیی لازم برخوردار نبوده‌اند.

براین اساس، شناسایی عوامل تأثیرگذار و تعیین میزان تأثیر، اهمیت و اولویت هریک از آنها می‌تواند

مدیریت شهری
فصلنامه مدیریت شهری
Urban Management
شماره ۳۹ تابستان ۹۴
No.39 Summer 2015

[Downloaded from ijurm.imo.org.ir on 2026-11-02]

زمینـه را بـرای طراحی یک الگـوی اثربخش و عملیاتی جهـت پیاده‌سـازی اصول اخلاق حرفه‌ای در سـازمان‌ها بـه طوری کـه مبتنی بر فرهنگ دینـی حاکم بر جامعه باشـد را مهیا سـازد. البته باید توجه داشـت که اشـاعهٔ رفتارهـای اخلاقـی و بـه ویـژه نهادینـه کـردن آن در سـازمان‌ها کاری دشـوار، زمان‌بـر و مسـتلزم شناسـایی و ملحـوظ نمـودن جمیـع عوامـل اسـت. عواملـی کـه عـدم توجـه به هـر یک از آنهـا می‌تواند طراحـی الگوی پیاده‌سـازی اخـلاق حرفـه‌ای را تحت تأثیر قـرار داده و کارآیـی و اثربخشـی آن را زیر سـؤال ببرد.

بنابرایـن بایـد تمامـی عوامـل مؤثـر بـا اسـتفاده از روش‌هـای علمـی، شناسـایی و میزان تأثیرگـذاری آنها در طراحـی الگوی مزبور تعیین گردنـد. عواملی که قدر مسـلم برخی از آنها، فردی و مشـتمل بر شـاخص‌هایی همچـون قدرت نفس، انگیـزه، نگرش، ایمـان، اخلاص، باورهـا و ارزش‌هـای افـراد بوده و برخی دیگر، سـازمانی و دربرگیرنـدهٔ متغیرهایـی همچون سـاختار سـازمانی، فرهنـگ سـازمانی، خصوصیـات شـغلی، اختیـارات و نظـام پـاداش اسـت کـه از طریـق سیاسـتگذاری‌های صحیـح می‌تـوان آنها را در راسـتای اتخـاذ تصمیم‌های اخلاقـی و نهادینـه شـدن رفتارهـای مربوطـه، کنتـرل نمـود. گـروه دیگر از ایـن عوامل که از طریـق نیروهای فرادسـت بر سـازمان تحمیل می‌شـوند، عوامل‌محیطی اسـت کـه نمود آن را می‌تـوان در محیط‌های سیاسـی، اقتصـادی، اجتماعی، فرهنگی و فناوری جسـتجو نمود. مقالـه حاضر نیز با درک حساسـیت موضوع و براسـاس یـک تحقیـق علمـی کـه در راسـتای «طراحـی الگوی پیاده‌سـازی اخـلاق حرفـه‌ای در سـازمان‌های ایرانـی» صـورت پذیرفتـه، تهیـه و تنظیم گردیده اسـت.

اهداف پژوهش

۱- شناسـایی مهم‌تریـن عوامل مؤثر بـر طراحی الگوی پیاده‌سـازی اخلاق حرفـه‌ای در ایران.

۱-۱- شناسـایی مهم‌تریـن عوامل‌فـردی مؤثـر بـر پیاده‌سـازی اخـلاق حرفـه‌ای در ایـران.

۱-۲- شناسـایی مهم‌تریـن عوامـل سـازمانی مؤثـر بـر پیاده‌سـازی‌اخلاق حرفـه‌ای در ایـران.

۱-۳- شناسـایی مهم‌تریـن عوامـل سـازمانی مؤثـر بـر پیاده‌سـازی اخـلاق حرفـه‌ای در ایـران

۲- تعییـن میـزان تأثیـر و اولویـت هـر یـک از عوامـل شناسـایی شـده فـردی، سـازمانی و محیطـی.

سـؤال‌های پژوهش: به منظور شناسـایی و اولویت‌بندی مهم‌تریـن عوامـل تأثیرگـذار بـر پیاده‌سـازی اخـلاق حرفـه‌ای و طراحـی الگـوی مزبـور، سـؤال‌های اصلـی ذیـل طراحـی گردیده اسـت:

سـؤال اصلـی: الگـوی پیاده‌سـازی اخـلاق حرفـه‌ای در ایـران کدام اسـت؟

سؤال‌های فرعی

۱. عوامـل مؤثـر بر طراحـی الگوی پیاده سـازی اخلاق حرفه‌ای در ایـران کدامند؟

۱-۱- مهم‌تریـن عوامـل فـردی مؤثر بـر طراحی الگوی پیاده‌سـازی اخـلاق حرفه‌ای در ایـران کدامند؟

۱-۲-مهم‌تریـن عوامل‌سـازمانی مؤثـر بـر طراحـی الگوی پیاده‌سـازی اخـلاق حرفه‌ای در ایـران کدامند؟

۱-۳-مهم‌تریـن عوامل‌محیطـی مؤثـر بـر طراحـی الگوی پیاده‌سـازی اخـلاق حرفه‌ای در ایـران کدامند؟

۲.تأثیـر هریـک از عوامـل مؤثر بر طراحـی الگوی مزبور بـه چه میزان اسـت؟

مبانی نظری

واژه اخـلاق، دارای کاربردهـای مختلـف و متنوعـی اسـت کـه رفتار اخلاقـی و دانـش اخلاقـی از آن جمله می‌باشـند. در خصـوص اخـلاق حرفـه‌ای نیز بـه نوعی همیـن کاربرد ملحوظ می‌باشـد. همان‌طـور که اخلاق، الگـوی رفتـار ارتباطـی مبتنی بـر رعایت حقـوق طرف ارتبـاط اسـت، اخـلاق حرفـه‌ای نیـز در واقـع تحقـق عملیاتـی همیـن امـر در حرفـه اسـت. در فعالیت‌هـای حرفـه‌ای، مناسـبات فراوانـی بـا افـرادی همچـون مراجعه‌کننـدگان و همـکاران و محیـط زیسـت وجـود دارد. کارمنـدان و صاحبـان مشـاغل کـه در مناسـبات شـغلی، حقـوق خویش، حقـوق دیگران و حقـوق منابع طبیعـی را می‌شناسـند و بـر رعایـت آنهـا حساسـیت دارنـد، اخلاقی‌انـد. زیسـت اخلاقـی در حرفـه، همراه با دغدغه‌هـای رعایـت حقـوق صاحبـان حـق اسـت. پس

[Downloaded from ijurm.imo.org.ir on 2026-11-02]

حرفه‌ای‌ها، صاحبان حق را در مناسبات حرفه‌ای می‌شناسند و به حقوق آنان به تفصیل آگاهی دارند و می‌توانند به گونه‌ای رفتار کنند که حقوق آنان نیز حفظ شود. حقوق افراد مرزهای مهمی‌اند که فرد حرفه‌ای از آنها فراتر می‌رود. ارزش‌های اخلاقی بر رعایت این اصول تأکید دارند. به همین دلیل است که تعامل اخلاقی می‌تواند فضای حاکم بر محیط کاری را سرشار از نشاط. آرامش، صمیمیت و امنیت کند. براین اساس می‌توان گفت، اخلاق حرفه‌ای؛ الگوی رفتار اخلاقی در حرفه مبتنی بر رعایت حقوق افراد می‌باشد. (قراملکی، درخشانی، رضایی، ۱۳۹۰، ص ۷۸)

روش‌شناسی

الف) روش تحقیق

مقاله حاضر براساس تحقیقی تنظیم شده که از حیث هدف؛ کاربردی و به لحاظ شیوه اجرا؛ توصیفی ـ پیمایشی است که با توجه به مراحل مدل سازی کمّی انجام گردیده است. مدل ارائه شده در تحقیق مزبور یک مدل نمادین (از نوع کلامی) می‌باشد. به بیان دیگر، اطلاعات مربوط به ادبیات و چارچوب تئوریک، اهداف و تبیین سؤال‌های تحقیق، به صورت توصیفی و جمع‌آوری اطلاعات جهت شناسایی مهم‌ترین عوامل تأثیرگذار و تعیین میزان تأثیر و اولویت هریک در راستای طراحی الگوی مورد نظر به روش میدانی انجام گردیده است.

ب) نمونه و روش نمونه‌گیری

در تحقیق حاضر اطلاعات اولیه لازم پیرامون شناسایی عوامل مؤثر بر پیاده‌سازی اخلاق حرفه‌ای و تعیین اولویت هریک از آنها ـ با توجه به محدود بودن جامعه آماری ـ براساس روش سرشماری اخذ گردیده است. یعنی تعداد جامعه و نمونه آماری، یکسان در نظر گرفته شده است. جامعه آماری تحقیق مشتمل بر کلیهٔ متخصصان و اساتید علوم انسانی دانشگاه‌های استان اصفهان اعم از دولتی و غیردولتی بوده که به مقوله اخلاق حرفه‌ای یا حوزه‌های مختلف آن احاطه و اشراف داشته و حداقل دارای یک فعالیت علمی اعم از کار پژوهشی، کتاب، مقاله و ... در رابطه با موضوع تحقیق باشند. تعداد جامعه مذکور در زمان انجام تحقیق و براساس اطلاعات موجود ۳۵ نفر بوده که از این تعداد، ۳۰ نفر به پرسشنامه محقق پاسخ داده‌اند.

ج) ابزار گردآوری داده‌های تحقیق

در تحقیق مورد نظر به منظور شناسایی عوامل مؤثر بر پیاده سازی اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها، ابتدا شاخص‌های تأثیرگذار به شیوه اسنادی استخراج گردیده است. در واقع شاخص‌های مور نظر به روش استقرایی تعیین و براساس وجوه مشترک به ابعاد فردی، سازمانی و محیطی و مولفه‌های مربوط به آن طبقه‌بندی گردیده و از طریق یک چک لیست در اختیار متخصصین امر قرار گرفته و با بهره‌گیری از تکنیک دلفی مهم‌ترین عوامل موثر بر پیاده‌سازی اخلاق حرفه‌ای، پالایش و استخراج گردیده است. پس از شناسایی عوامل مؤثر، برای تعیین میزان تأثیر و اولویت هر یک از عوامل مذکور، یک پرسشنامه محقق ساخت با ۹۳ سؤال بسته پاسخ طراحی گردیده است. پرسشنامه مزبور پس از بررسی پایایی و روایی، جهت پاسخگویی در اختیار اعضاء نمونه آماری قرار گرفته است.

نتایج داده‌پردازی و تحلیل سؤال‌های تحقیق

الف) شناسایی عوامل موثر بر پیاده‌سازی اخلاق حرفه ای

عوامل مؤثر بر پیاده‌سازی اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها، ابتدا از مبانی نظری موجود، پیشینهٔ تحقیق و الگوهای مرتبط با موضوع براساس روش اسنادی استخراج و سپس جهت اخذ نظرات متخصصین حوزه مربوطه از طریق تکنیک دلفی در اختیار آنها قرار گرفته است. نتیجه حاصل بیانگر آن است که عوامل مؤثر بر پیاده‌سازی اصول و موازین اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها در قالب ابعاد و مؤلفه های زیر قابل ملاحظه می‌باشد:

ب) مقایسه میانگین نظرات اعضاء جامعه آماری و بررسی اختلاف‌نظر معنی‌دار بین میانگین پاسخ‌ها

[Downloaded from ijurm.imo.org.ir on 2026-11-02]

جدول ۱. عوامل مؤثر بر پیاده‌سازی اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها

ابعاد	مؤلفه ها
فردی	ویژگی های دموگرافیک
	قصد و نیت
	ارزش‌ها
	اصول اخلاق فردی
	نگرش
	هوش اخلاقی
	خانواده
سازمانی	مأموریت و اهداف سازمان
	فرهنگ و جوّ سازمان
	سیاستها و برنامه های سازمان
	رفتار سازمانی
	ساختار سازمانی
	مدیران
محیطی	عوامل اقتصادی
	عوامل سیاسی
	عوامل اجتماعی
	عوامل فرهنگی
	تکنولوژی
	مذهب

به منظور بررسی و مقایسه پاسخ‌های ارائه شدهٔ و تعیین اختلاف‌نظر معنی‌دار بین میانگین نظرات اعضاء جامعه آماری نسبت به مؤلفه‌ها و ابعاد تحقیق از آزمون هتلینگ و آزمون دو جمله‌ای باینومیال استفاده شده است. البته ابتدا نرمال بودن توزیع داده‌ها از طریق آزمون کولموگروف اسمیرنوف مورد بررسی قرار گرفته است.

$H_0: \mu_1 = \mu_2 = \cdots = \mu_n$: بین میانگین نظرات محاسبه شده اختلاف نظر معنی داری وجود ندارد.

$H_1: \mu_1 \neq \mu_2 \neq \cdots \neq \mu_n$: بین حداقل دو میانگین از میانگینهای نظرات محاسبه شده اختلاف نظر معنی‌داری وجود دارد.

جدول ۲. مقایسه میانگین نظرات نسبت به مؤلفه های فردی براساس آزمون هتلینگ

مؤلفه ها	میانگین	انحراف معیار
ویژگیهای دموگرافیک	۶۴/۷۲	۱۰/۱۵
اصول اخلاق فردی	۸۹/۰۹	۶/۹۵
نگرش	۷۷/۳۸	۱۴/۴۸
هوش اخلاقی	۷۹/۵۰	۱۵/۶۷
خانواده	۸۰/۷۲	۵/۶۳
Sig =۰/۰۰۰۱		F =۱۷۲/۳۸

نتایج حاصل از جدول فوق حاکی از آن‌است که F محاسبه شده در سطح حساس ۰/۰۵ معنیدار می‌باشد.سطح معنیدار محاسبه‌شده نیز از سطح حساس ۰/۰۵ کوچکتر است. یعنی فرض H_1 مبتنی بر وجود اختلاف نظر معنی‌دار بین حداقل دو میانگین از میانگین‌های محاسبه شده، پذیرفته و فرض H_0 ردّ می‌گردد.

جدول ۳. مقایسه میانگین نظرات نسبت به مؤلفه های سازمانی بر اساس آزمون هتلینگ

مؤلفه ها	میانگین	انحراف معیار
مأموریت و اهداف سازمان	۸۰/۹۱	۵/۸۴
فرهنگ و جوّ سازمان	۷۸/۳۶	۸/۲۰
سیاست ها و برنامه های سازمان	۷۴/۶۹	۸/۲۳
رفتار سازمانی	۷۴/۱۲	۸/۴۲
مدیران	۸۰/۶۸	۱۰/۴۰
Sig =۰/۰۰۰۱		F =۲۵/۸۱

نتایج جدول فوق حاکی از معنی‌داری F محاسبه‌شده در سطح حساس ۰/۰۵ میباشد. سطح معنی‌دار محاسبه شده نیز برای مؤلفه های سازمانی از سطح حساس ۰/۰۵ کوچکتر است. یعنی آزمون معنیدار بوده و فرض H_1 مبتنی بر وجود اختلاف نظر

[Downloaded from ijurm.imo.org.ir on 2026-11-02]

معنیـدار بیـن میانگین های محاسـبه شـده، پذیرفته و فـرض H۰ رد می شـود. در واقـع مؤلفه های سـازمانی مـورد نظـر از دیـدگاه پاسـخگویان در پیـاده سـازی اخـلاق حرف هـای دارای اهمیـت یکسـانی نبوده انـد. میانگیـن نظرات محاسـبه شـده نیـز کاملاً گویـای این وضعیت میباشـد.

جدول ۴. مقایسه میانگین نظرات نسبت به مؤلفه های محیطی براساس آزمون هتلینگ

مؤلفه ها	میانگین	انحراف معیار
عوامل اقتصادی	۶۹/۲۲	۱۰/۷۹
عوامل سیاسی	۶۲/۶۶	۷/۹۰
عوامل اجتماعی	۷۲/۶۳	۹/۷۱
عوامل فرهنگی	۷۵/۶۶	۹/۵۴
تکنولوژی	۵۲/۷۲	۱۶/۱۲
مذهب	۸۲/۷۵	۷/۱۷
Sig =۰/۰۰۰۱		F =۷۶/۶۳

اطلاعـات منـدرج در جـدول فـوق نیز حاکـی از معنی داری F محاسـبه شـده اسـت. سـطح معنیدار محاسبه شـده نیـز از سـطح حسـاس ۰/۰۵ کوچکتـر میباشـد. یعنـی آزمـون معنیـدار و فـرض H۰ ردّ و فـرض H۱ مبتنـی بـر وجود اختـلاف نظر معنیـدار بیـن میانگین نظـرات اعضـاء جامعـۀ آمـاری در پاسـخ بـه مؤلفه های محیطـی، پذیرفتـه می گـردد. در واقـع مؤلفه هـای محیطـی از نظـر پاسـخگویان در طراحـی الگـوی پیاده‌سـازی اخلاق حرفه‌ای دارای اهمیت یکسـانی نیستند.

جدول ۵. مقایسه میانگین نظرات نسبت به ابعاد تحقیق بر اساس آزمون هتلینگ

مؤلفه ها	میانگین	انحراف معیار
فـردی	۷۹/۶۳	۷/۰۰۲
سازمانی	۷۵/۸۳	۵/۹۴
محیطـی	۶۹/۲۷	۷/۸۳
Sig =۰/۰۰۰۱		F =۷۲/۹۹

براسـاس نتایـج حاصـل از آزمـون، مقـدار F محاسـبه شـده در سـطح حسـاس ۰/۰۵ معنیـدار بوده و سـطح معنیـدار محاسـبه شـده نیـز از سـطح حسـاس ۰/۰۵ کوچکتـر میباشـد؛ یعنی آزمـون معنیدار بـوده و فرض H۱ پذیرفتـه می‌گـردد. بـه عبارتـی حداقـل بیـن دو میانگیـن از میانگین نظرات افـراد مورد مطالعه اختلاف نظـر معنیـداری وجود دارد. در واقع بـرای اعضاء جامعه آمـاری مـورد نظـر، ابعـاد تحقیـق از اهمیتیکسـانی در پیاده‌سـازی اخـلاق حرفهـای برخـوردار نبـوده اسـت. لازم بـه ذکـر اسـت میانگیـن نظـرات جامعـه آمـاری نسـبت بـه مولفه‌های «قصـد و نیـت» و «ارزش» از بُعد فردی و «سـاختار سـازمانی» از بعُد سـازمانی که توزیع داده‌هـا در مـورد آنهـا نرمـال نبـوده از طریـق آزمـون باینومیـال بـه شـرح جـدول ۶ بررسـی گردیده اسـت. اطلاعـات منـدرج در جـدول ۶ نشـانگر آن اسـت کـه سـطح معنیدار محاسـبه شـده بـرای مؤلفه هـای مورد بررسـی از سطح حسـاس ۰/۰۵ کوچکتر میباشد. یعنی بـرای مؤلفه هـای مذکور فـرض H۱ پذیرفتـه و فرض H۰ ردّ می‌شـود. بـه عبارتـی اعضا جامعه آمـاری مورد مطالعـه بـه شـاخص‌های مربـوط بـه مؤلفه هـای مزبور نیـز به یـک نسـبت پاسـخ نداده‌اند.

ج) مقایسـه میانگیـن نمـرات ابعـاد و مؤلفه های مؤثـر بـر پیاده‌سـازی اخـلاق حرفـه‌ای و تعیین اولویـت هـر یک

نتایـج حاصـل از آزمـون هتلینـگ حاکـی از وجـود اختلاف‌نظـر معنـی‌دار بیـن اعضـاء جامعه آماری نسـبت بـه عوامـل مؤثـر بـر پیاده‌سـازی اخـلاق حرفـه‌ای در سـازمان‌های ایرانـی می‌باشـد. یعنـی اعضاء جامعـه مورد بررسـی تأثیـر مؤلفه هـا و ابعـاد موردنظر در پیاده‌سـازی اخلاق‌حرفـه‌ای را یکـی نمی‌داننـد. از این جهـت می‌توان باتوجـه بـه میانگین نظـرات به صـورت توصیفـی اولویت هـر یـک از مؤلفه های فردی، سـازمانی و محیطی مؤثر بر پیاده‌سـازی اخـلاق حرفه‌ای را به شـرح زیـر تعیین نمود. البته از طریق بار عاملی اسـتاندارد محاسـبه شـده، میزان تأثیـر و بـه نوعـی اولویـت هـر یـک از ابعـاد و مؤلفه های مربوطـه نیز مشـخص گردیده اسـت.

[Downloaded from ijurm.imo.org.ir on 2026-11-02]

جدول ۶. بررسی میانگین نظرات جامعه آماری در پاسخ به مؤلفه های تحقیق براساس آزمون باینومیال

بعد	مؤلفه ها	گروه پاسخ دهندگان	تعداد پاسخ دهندگان	Sig
فردی	قصد و نیت	۱	۳	۰/۰۰۰۱
		۲	۲۷	
	ارزش ها	۱	۰	۰/۰۰۰۱
		۲	۳	
سازمانی	ساختار سازمانی	۱	۶	۰/۰۰۱
		۲	۲۴	

جدول ۷. مقایسه میانگین نمره مؤلفه ها و ابعاد فردی، سازمانی و محیطی

ابعاد	مؤلفه ها	میانگین	اولویت
فردی	اصول اخلاق فردی	۸۹/۰۹	۱
	ارزش ها	۸۳/۳۱	۲
	قصد و نیت	۸۲/۶۶	۳
	خانواده	۸۰/۷۲	۴
	هوش اخلاقی	۷۹/۵۰	۵
	نگرش	۷۷/۳۸	۶
	ویژگیهای دموگرافیک	۶۴/۷۲	۷
سازمانی	مأموریت و اهداف سازمان	۸۰/۹۱	۱
	مدیران	۸۰/۶۸	۲
	فرهنگ و جوّ سازمان	۷۸/۳۶	۳
	سیاست ها و برنامه های سازمان	۷۴/۶۹	۴
	رفتار سازمانی	۷۴/۱۲	۵
	ساختار سازمان	۶۶/۲۱	۶
محیطی	مذهب	۸۲/۷۵	۱
	عوامل فرهنگی	۷۵/۶۶	۲
	عوامل اجتماعی	۷۲/۶۳	۳
	عوامل اقتصادی	۶۹/۲۲	۴
	عوامل سیاسی	۶۲/۶۶	۵
	تکنولوژی	۵۲/۷۲	۶

[Downloaded from ijurm.imo.org.ir on 2026-11-02]

نتایـج جـدول ۷ حاکـی از آن اسـت کـه اعضـاء جامعه آمـاری تأثیـر تمامـی ابعاد مـورد نظر را در پیاده‌سـازی اخـلاق حرفـه‌ای تأییـد نمـوده و معتقدنـد عوامـل فـردی نسـبت بـه دو عامـل دیگـر در پیاده‌سـازی اخـلاق حرفـه‌ای تأثیرگذارتـر می‌باشـند. تأثیـر عوامل سـازمانی را نیـز از عوامـل محیطی بیشـتر دانسـته‌اند. نتایـج جـدول فوق حاکی از آن اسـت کـه اگرچه اعضاء جامعـه آماری تأثیر تمامیمؤلفه های فردی، سـازمانی و محیطی را در پیاده‌سـازی اخلاق حرفهای در سـازمانها تائیـد نمودهانـد، لکـن با نحوهٔ پاسـخگویی خود نشـان دادهانـد کـه از میـان مؤلفه هـای فـردی، مؤلفـهٔ اصول اخـلاق فردی با میانگین ۸۹/۰۹ از بیشـترین اثرگذاری و ویژگی‌هـای دموگرافیـک نیـز بـا میانگیـن ۶۴/۷۲ از کمتریـن تأثیـر برخـوردار میباشـند. سـایر مؤلفه هـای فـردی نیز بـه ترتیـب اهمیت شـامل «ارزش هـا، قصد و نیـت، خانـواده، هـوش اخلاقـی و نگرش» میباشـند. از بیـن مؤلفه هـای سـازمانی نیـز مؤلفـهٔ مأموریـت و اهـداف سـازمان و مؤلفهٔ مدیـران با میانگیـن ۸۰/۹۱ و ۸۰/۶۸ از بیشـترین اهمیت و مؤلفه سـاختار سـازمانی بـا میانگیـن ۶۶/۲۱ از کمتریـن اهمیـت برخـوردار میباشـند. پـس از آن نیـز سـایر مؤلفه هـا بـه ترتیـب شـامل «فرهنگ و جوّ سـازمان، سیاسـتها و برنامه های سازمان و رفتار سـازمانی» میباشند. از نظر پاسخگویان درمؤلفه هـای محیطـی، مؤلفـهٔ مذهـب بـا میانگیـن ۸۲/۷۵ از بالاتریـن اهمیـت و مؤلفـهٔ تکنولـوژی از کمتریـن اهمیت برخوردار میباشـند. عوامـل فرهنگی، اجتماعـی، اقتصـادی و سیاسـی نیـز به ترتیـب اهمیت بـر پیاده‌سـازی اخلاق حرفـه‌ای و طراحی الگـوی مورد نظـر تأثیرگذار میباشـند.

د) تعییـن بـرازش مؤلفه ها و ابعـاد الگوی پژوهش براسـاس تحلیل عاملی تائیدی

تحلیـل عاملـی تائیدی یک مـدل آزمون تئوری اسـت، بعـد از مشـخص کـردن عامل‌هـای پیـش تجربـی، از طریـق تعییـن بـرازش چارچوب عوامـل از پیش تعیین شـده، تطابق بهینهٔ سـاختارهای عاملی مشـاهده شـده و نظـری را آزمـون می‌کند (هومـن، ۱۳۹۱، ص ۱۲۹). براسـاس تحلیـل عاملـی تائیـدی، مقادیـر بـار عاملـی مؤلفه هـا تعییـن شـده و مشـخص گردیـده کـدام مؤلفـه بـار عاملـی و بـه عبارتـی همبسـتگی بالاتری با ابعـاد مربوطـه دارد. در واقـع ضمـن محاسـبه بارعاملی هـر یـک از مؤلفه هـا، میـزان همبسـتگی و همگرایـی مؤلفه هـا بـا ابعـاد تعییـن گردیـده و بـا توجـه بـه

جدول ۸. برآورد بار عاملی، نسبت بحرانی و سطح معنی‌داری پارامترهای اصلی بُعد فردی

بعد	مؤلفه ها	برآورد بار عاملی		نسبت بحرانی C.R	سطح معنی‌دار P.value
		استاندارد (S)	غیراستاندارد (US)		
فـــردی	ویژگیهای دموگرافیک	۰/۵۶۸	۰/۳۳	۲/۸۹	۰/۰۰۱
	اصول اخلاق فردی	۰/۹۲۹	۰/۷۴	۳/۱۷	۰/۰۰۱
	قصد و نیت	۰/۸۶۴	۱/۱۶	۳/۱۱	۰/۰۰۱
	ارزش‌ها	۰/۹۱۸	۰/۷۱	۳/۶۲	۰/۰۰۱
	نگـــرش	۰/۷۰۵	۰/۵۵	۲/۱۸	۰/۰۰۱
	هوش اخلاقی	۰/۷۴۱	۰/۶۲	۲/۶۴	۰/۰۰۱
	خانواده	۰/۷۶۴	۰/۶۱	۳/۰۸	۰/۰۰۱

[Downloaded from ijurm.imo.org.ir on 2026-11-02]

جدول ۹. شاخص‌های برازش (مؤلفه های فردی)

نوع شاخص	شاخص‌ها			الگوی پژوهش
	علامت اختصاری	معادل فارسی	دامنهٔ قابل قبول	
تطبیقی	CFI	شاخص برازش تطبیقی	۱-۰/۹۰	۰/۹۲
	TLI	شاخص‌توکر – لویس	۱-۰/۹۰	۰/۹۱
مقصد	PNFI	شاخص برازش هنجار شده مقتصد	۱-۰/۵۰	۰/۸۳۸
	PCFI	شاخص برازش تطبیقی مقتصد	۱-۰/۵۰	۰/۵۶۳
	RMSEA	ریشهٔ میانگین مربعات خطای برآورد	۰/۰۸-۰	۰/۰۴۹
مطلق	CMIN/DF	کااسکئور نسبی	کوچکتر از ۵	۴/۹۴

جدول ۱۰. برآورد بار عاملی، نسبت بحرانی و سطح معنی‌داری پارامترهای اصلی بُعد سازمانی

بُعد	مؤلفه ها	برآورد بار عاملی		نسبت بحرانی C.R	سطح معنی‌دار P.value
		استاندارد(S)	غیراستاندارد (US)		
سازمانی	مأموریت و اهداف سازمان	۰/۸۲۲	۰/۶۸	۲/۰۳	۰/۰۰۱
	ساختار سازمان	۰/۵۷۶	۰/۴۹	۳/۷۷	۰/۰۰۱
	فرهنگ و جو سازمان	۰/۸۰۱	۰/۷۱	۲/۸۵	۰/۰۰۱
	سیاست ها و برنامه های سازمان	۰/۶۸۹	۰/۶۱	۲/۶۷	۰/۰۰۱
	رفتار سازمانی	۰/۶۶۲	۰/۵۹	۳/۶۷	۰/۰۳۸
	مدیـــران	۰/۸۱۸	.۰/۷۴	۲/۳۹	۰/۰۰۱

ضرائب شاخص‌های برازش محاسبه شده، مناسب و قابل قبول‌بودن ساختار و عوامل در نظر گرفته شده برای پیاده‌سازی اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها مشخص گردیده است. افزون براین، براساس بارعاملی محاسبه‌شده میزان تأثیر و اهمیت و اولویت هریک از مؤلفه ها و ابعاد مشخص شده‌است.

نتایج حاصل از جدول ۸ حاکی از آن است که با توجه به این که مقدار بحرانی برای سازه‌های بیش از ۰/۰۵ می‌باشد، بین مؤلفه های بُعد مربوطه همگرایی و همبستگی وجود داشته و برای سنجش بعد فردی مناسب می‌باشند. بار عاملی استاندارد و شاخص‌های محاسبه شده نیز مقدار مناسب و قابل قبولی را کسب نموده‌اند. یعنی مؤلفه های فردی پیشنهادی در پیاده‌سازی اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها از روابط نیرومندی برخوردارند. بار عاملی محاسبه شده عملاً بیانگر میزان تأثیرگذاری و الویت هر یک از مؤلفه های فردی نیز می‌باشد.

مقادیر محاسبه شده برای شاخص‌های مندرج در جدول ۹ حاکی از آن است که تمامی شاخص‌ها مقادیر مناسب و قابل قبولی را کسب نموده‌اند؛ یعنی مؤلفه های فردی با یکدیگر دارای رابطه نیرومندی بوده و برای سنجش بُعد فردی به درستی‌انتخاب شده‌اند.

نتایج جدول ۱۰ گواه آن ست که با توجه به بار عاملی استاندارد و سطح معنی‌دار محاسبه شده، مؤلفه های سازمانی مورد نظر از همگرایی و همبستگی مناسبی برخوردارند و برای سنجش و ارزیابی بُعد سازمانی قابل قبول و مناسب می‌باشند، ضمن اینکه بارعاملی

[Downloaded from ijurm.imo.org.ir on 2026-11-02]

جدول ۱۱. شاخص‌های برازش (مؤلفه های سازمانی)

نوع شاخص	شاخص‌ها			الگوی پژوهش
	علامت اختصاری	معادل فارسی	دامنهٔ قابل قبول	
تطبیقی	CFI	شاخص برازش تطبیقی	۰/۹۰-۱	۰/۸۸۱
	TLI	شاخص توکر – لویس	۰/۹۰-۱	۰/۹۱۱
مقصد	PNFI	شاخص برازش هنجار شده مقتصد	۰/۵۰-۱	۰/۵۷۱
	PCFI	شاخص برازش تطبیقی مقتصد	۰/۵۰-۱	۰/۵۷۸
	RMSEA	ریشهٔ میانگین مربعات خطای برآورد	۰-۰/۰۸	۰/۰۴۰
مطلق	CMIN/DF	کا اسکوئر نسبی	کوچکتر از ۵	۳/۰۸

برآورد شده بیانگر میزان تأثیر و اولویت هریک از مؤلفه های سازمانی نسبت به یکدیگر می‌باشد.

تمامی شاخص‌های جدول ۱۱، مقدار نسبتاً مناسب و قابل قبولی را کسب نموده‌اند که حاکی از رابطه قابل قبول بین مؤلفه های سازمانی برای سنجش بُعد سازمانی الگوی مربوطه می‌باشد. به عبارتی الگوی پیشنهادی ردّ نمی‌شود.

اطلاعات حاصل از جدول ۱۲ بیانگر آن است که مبتنی بر بار عاملی استاندارد و سطح معنی‌دار محاسبه شده، مؤلفه های محیطی از همگرایی و همبستگی قابل قبول و مناسبی برای سنجش بعد محیطی برخوردارند. افزون بر این، بار عاملی استاندارد محاسبه شده نیز حاکی از میزان تأثیر و اولویت هریک مؤلفه های محیطی در طراحی الگوی پیاده‌سازی اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها می‌باشد.

اطلاعات مندرج در جدول ۱۳ حاکی از آن است که تمامی شاخص‌ها مقدار نسبتاً مناسب و قابل قبولی را کسب نموده‌اند. یعنی مولفه‌های محیطی از همبستگی و همگرایی مطلوبی برخوردارند و برای سنجش بُعد محیطی الگوی مورد نظر به درستی انتخاب شده‌اند.

نتیجه‌گیری و جمعبندی

بشر اگرچه در طول تاریخ حیات خود به ویژه بعد از انقلاب صنعتی، نردبان ترقی را با سرعت طی نموده و به سطح مطلوبی از رشد و توسعه در زمینه‌های مختلف دست یافته است امّا امنیت، سلامت و به طور کلی آرامش و آسایش خود را از دست داده است. چرا که نظام‌های صنعتی به دلیل بنیان‌های مادی و سرمایه‌محورشان، افراد را علی‌رغم سرشت و طبیعت پاکشان از معیارهای ارزشی دور ساخته و نه تنها گفتار، کردار و پندار آنان را تغییر می‌دهد بلکه می‌توانند آنان را از مسیر تکامل و سعادتمندی دور سازند. به نظر می‌رسد این وضعیت در حوزهٔ سازمانی نیز به نسبت قرابت هر یک از جوامع و سازمان‌های آن‌ها به مادی گرایی و دوری از اخلاق حرفه‌ای، شدیدتر هم شده است. کما این که پیامدهای منفی آن را می‌توان تحت عناوین مختلف حتی در جوامع دینی همچون جامعهٔ ما نیز به وضوع مشاهده نمود. این در حالی است که حاکمیت اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها می‌تواند به میزان چشم‌گیری تنش‌ها را کاهش داده و به سازمان‌ها در توان پاسخگویی و کسب موفقیت

[Downloaded from ijurm.imo.org.ir on 2026-11-02]

جدول ۱۲. برآورد بار عاملی، نسبت بحرانی و سطح معنی‌داری پارامترهای اصلی بُعد محیطی

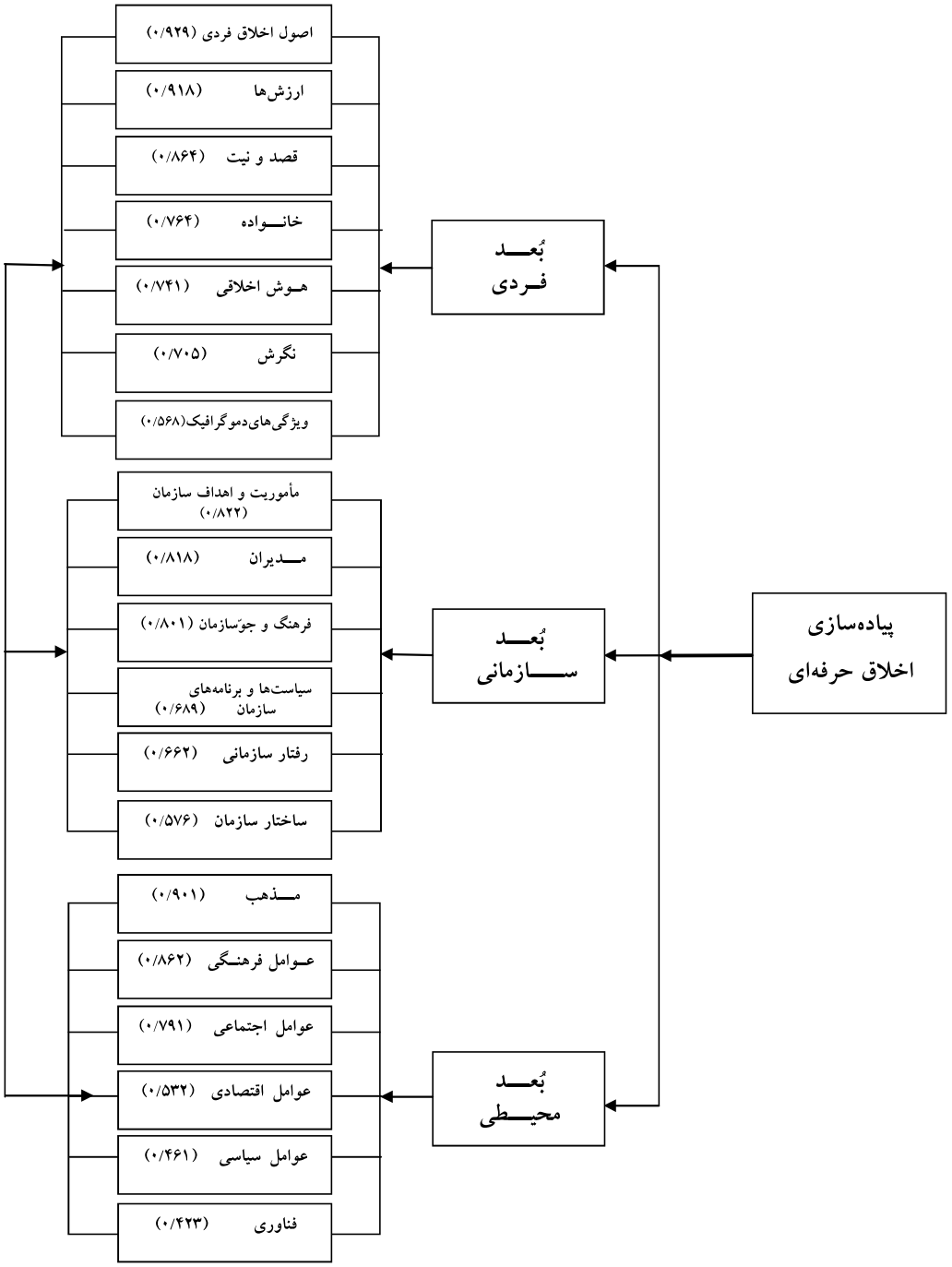
بُعد	مؤلفه‌ها	برآورد بار عاملی		نسبت بحرانی C.R	سطح معنی‌دار P.value
		استاندارد(S)	غیراستاندارد (US)		
محیطی	عوامل اقتصادی	۰/۵۳۲	۰/۵۱۸	۳/۱۵	۰/۰۴۹
	عوامل سیاسی	۰/۴۶۱	۰/۳۸۹	۲/۷۸	۰/۰۰۱
	عوامل اجتماعی	۰/۷۹۱	۰/۵۱۱	۳/۸۵	۰/۰۰۱
	عوامل فرهنگی	۰/۸۶۲	۰/۶۷۱	۳/۱۱	۰/۰۰۱
	فناوری	۰/۴۲۳	۱/۰۲	۲/۸۵	۰/۰۰۱
	مذهب	۰/۹۰۱	۰/۸۷۱	۳/۴۸	۰/۰۰۱

جدول ۱۳. شاخص‌های برازش (مؤلفه های محیطی)

نوع شاخص	شاخص‌ها			چارچوب تدوین شده
	علامت اختصاری	معادل فارسی	دامنهٔ قابل قبول	
تطبیقی	CFI	شاخص برازش تطبیقی	۱-۰/۹۰	۰/۹۲
	TLI	شاخص‌توکر – لویس	۱-۰/۹۰	۰/۸۹۱
مقصد	PNFI	شاخص برازش هنجار شده مقتصد	۱-۰/۵۰	۰/۳۷۱
	PCFI	شاخص برازش تطبیقی مقتصد	۱-۰/۵۰	۰/۲۷۴
	RMSEA	ریشهٔ میانگین مربعات خطای برآورد	۰/۰۸-۰	۰/۰۲۰
مطلق	CMIN/DF	کا اسکوئر نسبی	کوچکتر از ۵	۴/۱۱

بیشتر کمک کند. از سوی دیگر، اخلاق حرفه‌ای ضمن ارتقاء هوش اخلاقی افراد، قضاوت آن‌ها پیرامون درستی یا نادرستی کارها را اصلاح کرده و از این طریق بر کمّیت و کیفیت فعالیت آنان و نهایتاً عملکرد سازمان‌ها و موقعیت جامعه به شدّت تأثیر می‌گذارد. براین اساس، بدیهی است که وجود الگوهای اخلاق حرفه‌ای به گونه‌ای که قابلیت اجرا و پیاده‌سازی داشته و منطبق با فرهنگ کشورها باشند، می‌تواند بسیاری از مشکلات موجود جوامع و سازمان‌ها را برطرف نماید. وجود چنین الگویی طبعاً می‌تواند به سازمان‌ها در راستای اجرای الگوهای اخلاقی موجود و اشاعهٔ ارزش‌های اخلاقی کمک نموده و حتی‌الامکان از بروز برخی از پیامدهای منفی ناشی از عدم رعایت اصول اخلاقی به ویژه در محیط‌های کاری جلوگیری نماید. افزون بر این، در اختیار بودن یک چنین الگویی که از قابلیت اجرایی نیز برخوردار باشد می‌تواند باعث اشاعهٔ رفتارهای اخلاقی گردد. البته باید در نظر داشت که اشاعه رفتارهای اخلاقی و عملیاتی و نهادینه نمودن آن در سازمان‌ها کاری دشوار، زمان‌بر و بدون تردید مستلزم رعایت جمیع عوامل است. عواملی که به نظر می‌رسد در سه بُعد فردی، سازمانی و محیطی متصور است و عدم توجه به هر یک از آنها می‌تواند الگوی پیاده‌سازی اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها را

[Downloaded from ijurm.imo.org.ir on 2026-11-02]



الگوی پیاده‌سازی اخلاقی حرفه‌ای در سازمان‌ها

که ذیلاً به صورت نمادین ترسیم گردیده را تحت تأثیر قرار داده، کارایی و اثربخشی آن را زیرسؤال ببرد.

منابع و مآخذ

۱.تدین. شبنم (۱۳۸۵) تدوین الگوی اخلاق کار مبتنی بر ارزش‌های اسلامی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران.

۲.داوری اردکانی. رضا (۱۳۹۱) اخلاق در عصر مدرن، چاپ اول، تهران؛ انتشارات علمی.

۳.ذاکری. علی‌اکبر (۱۳۸۷) اخلاق مسؤولان، چاپ

[Downloaded from ijurm.imo.org.ir on 2026-11-02]

سوم، چاپ و نشر عروج، وابسته به مؤسسه تنظیم و نشر آثار امام خمینی.
۴.روستا. احمد (۱۳۸۵) اخلاق حرفه‌ای؛ ویژگی‌های حرفه‌ای‌ها، تهران؛ تبلیغات.
۵.ساروخانی، باقر (۱۳۹۰) روش‌های تحقیق در علوم اجتماعی، جلد اول، دوم و سوم،انتشارات دیدار.
۶.فرامرز قراملکی. احد (۱۳۸۲) اخلاق حرفه‌ای، نشریهٔ اندیشه حوزه، شماره ۳۲ و ۳۳، تهران.
۷.فرامرز قراملکی. احد (۱۳۸۸) اخلاق‌سازمانی، تهران؛ سرآمد.
۸.فرامرز قراملکی. احد (۱۳۸۹) اخلاق کاربردی در ایران و اسلام، چاپ اول، تهران؛ پژوهشکده مطالعات فرهنگی و اجتماعی.
۹.فرامرز قراملکی. احد، درخشانی. لعبت، رضایی شریف‌آبادی. سعید، (۱۳۹۰) اخلاق حرفه‌ای درکتابداری و اطلاع‌رسانی، چاپ اول، تهران؛ مرکز مطالعات و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه‌ها.
۱۰.فرامرز قراملکی، احد (۱۳۹۱) درآمدی بر اخلاق حرفه‌ای، مجموعه اخلاق حرفه‌ای، چاپ پنجم، تهران؛ انتشارات سرآمد.
۱۱.فرامرزقراملکی. احد و همکاران (۱۳۸۶) اخلاق حرفه‌ای در تمدن ایران و اسلام، تهران؛ پژوهشکده مطالعات فرهنگی و اجتماعی.
۱۲.فرامرزقراملکی، احد (۱۳۸۶) اخلاق حرفه‌ای، نشریه اندیشهٔ حوزه، شماره ۳۲ و ۳۳، تهران.
۱۳.فرامرقراملکی، احد، نوچه فلاح. رستم (۱۳۸۶) موانع رشد اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها، تهران؛ موسسه فرهنگی دین‌پژوهی بشرا.
۱۴.قناعتی، راضیه (۱۳۸۸) بررسی اخلاق فردی و اجتماعی در سیرهٔعلوی، دانشگاه بین‌المللی امام خمینی قزوین، پایان‌نامه کارشناسی ارشد.
۱۵.کاویان، بهنام (۱۳۸۵) بررسی اخلاق کار در بخش دولتی و خصوصی، تدبیر، شماره ۱۶۵.
۱۶.معیدفر، سعید (۱۳۸۵) اخلاق کار و عوامل مؤثر بر آن در کارکنان ادارات دولتی، فصلنامه علمی پژوهشی رفاه اجتماعی، سال ششم.
۱۷.منزل، دونالدس (۱۳۹۱) مدیریت اخلاق حرفه‌ای برای سازمان‌های دولتی و خصوصی، ترجمه سیدعلی اکبر احمدی و مژگان سیاهکلرودی و امیر نیکزاد، انتشارات مهکامه.
۱۸.مهرگان، محمدرضا (۱۳۸۲) مدل‌سازی ریاضی، تهران؛ انتشارات سمت.
۱۹.هومن، حیدرعلی (۱۳۹۱) مدل‌یابی معادلات ساختاری با کاربرد نرم‌افزار لیزرل، چاپ پنجم، انتشارات سمت.
20.Cadozier. V, 2002 , The Moral Profession: A Study of Moral Development and professional Ethics, Retrieved from proquest. Com, P137.
21.Cadozier.V,2002, The Moral Profession: A Study of Moral Development and Professional Ethics , Retrieved from Proquest , com , P.137 .
22.Cadozier.V,2002, The Moral Profession: A Study of Moral Development and Professional Ethics , Retrieved from Proquest , com , P.137 .
23.Davis. J.k , 2003, “professions , Trades and the otligation to in form”, journal of Applied philosophy 2) 8), p. 176 -167.
24.Friedson. Eliot, 2001, professionalism, The third logic, polity press, Oxford, p. 121.
25.Goram Svensson, Greg wood, 2007, Ethical performance Evaluation (EPE) in Business practices framework and case Illustrations” European Business Review, Vol.19.
26.Gregory C.Petty, Roger B. Hill, 2005,“work Ethic characteristics: perceived work Ethics of supervisors and workers” Journal of Industrial Teacher Education, Vol. 42, No. 2.
27.Winstanley. Diana, Hartoy. Mary, 2007, Ethics and Human Resource, "management: professional Development and practice", Journal of Business & Professional Ethics , V.21,P.6.
28.Winstanley. Diana, Hartoy. Mary, 2007, Ethics and Human Resource, “management: Professional Development and practice”, journal of Business & professional Ethics, V. 21, p.6.
29.Winstanley. Diana, Hartoy. Mary, 2007, Ethics and Human Resource, "management: professional Development and practice", Journal of Business & Professional Ethics , V.21,P.6.

[Downloaded from ijurm.imo.org.ir on 2026-11-02]

[Downloaded from ijurm.imo.org.ir on 2026-11-02]