Research Article

Industrial and Organizational Psychology Studies

Ind Organ Psychol Stud
Fall & Winter 2024, 11(2), 31-46
https://doi.org/10.22055/jiops.2024.48002.1437

Received: 17.02.2024
Accepted: 11.05.2024

The Relationship between Professional Ethics and Manager's Decision-Making Styles with Work Belongingness and Social Responsibility of Employees

Mehdi Bahmanyar[1], Akram Esfahani Nia[2]*, Mohammadali Noudehi[3], Mojtaba Ahmadi[4], Habib Asgharpour[5]

1. PhD student of Sports Management, Department of Physical Education and Sport Sciences, Aliabad Katoul branch, Islamic Azad University, Aliabad Katoul, Iran
2. Assistant Professor, Department of Physical Education and Sport Sciences, Aliabad Katoul branch, Islamic Azad University, Aliabad Katoul, Iran
3. Assistant Professor, Department of Physical Education and Sport Sciences, Gorgan branch, Islamic Azad University, Gorgan, Iran
4. Assistant Professor, Department of Physical Education and Sport Sciences, Bandar-e-Gaz Branch, Islamic Azad University, Bandar-e-Gaz, Iran
5. Assistant Professor, Department of Physical Education ans Sport Sciences, Aliabad Katoul branch, Islamic Azad University, Aliabad Katoul, Iran

Citation: Bahmanyar, M. , Esfahani Nia, A. , Noudehi, M. , Ahmadi, M., & Asgharpour, H. (2024). The relationship between professional ethics and manager's decision-making styles with work belongingness and social responsibility of employees. *Industrial and Organizational Psychology Studies*, *11*(2), 31-46.

Abstract

Introduction

One of the main concerns of efficient managers at different levels of an organization is how to create suitable platforms for human factors working in all professions to work with a sense of responsibility and full commitment to the issues in society and their profession and the prevailing ethical principles. Respect their job and profession (Tentama et al., 2021). Considering the positive effects of professional ethics, it can be said that one of the most important key factors for the success of organizations is compliance with professional ethics (Gholami, 2019). In fact, the more professional ethics in organizations are paid attention to by managers and employees, the more successful the organization will be in achieving its goals and the more responsibility and work belongingness will increase (Byrd, 2022). The purpose of this research was to investigate the relationship between professional ethics and

* **Corresponding Author:** Akram Esfahani Nia
Email: akramesfahani@gmail.com

© 2024 The Author(s). Published by Shahid Chamran University of Ahvaz. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (http://creativecommons.org/licenses/by/4.0), which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

decision-making styles of managers with work belongingness and social responsibility of employees of the Ministry of Sports and Youth.

Method

The statistical population of the research included 890 employees of the Ministry of Sports and Youth in 1402. Based on Cochran's formula, 267 people will be selected as the statistical sample of the research by stratified random sampling method. Kolmogorov-Smirnov test, Cronbach's alpha test and PLS structural equations were used for data analsis.

Results

The results showed that the professional ethics of managers has a significant relationship with the work belongingness of the employees, the decision-making styles of managers have a significant relationship with the work belongingness of the employees, the professional ethics of managers has a significant relationship with the social responsibility of the employees, the decision-making styles of managers have a significant relationship with the social responsibility of the employees, the professional ethics of managers has a significant relationship with the work belongingness and social responsibility of the employees, and finally,managers' decision-making styles have a significant relationship with the work belongingness and social responsibility of the employees of the Ministry of Sports and Youth.

Discussion

According to the findings of the research, it is suggested to the managers of the Ministry of Sports and Youth to observe professional ethics in their work environment and use the appropriate leadership style.

Keywords: Professional ethics, Decision-Making styles, Work belongingness, Social responsibility

مقاله پژوهشی

مطالعات روان‌شناسی صنعتی و سازمانی

پاییز و زمستان ۱۴۰۳، ۱۱(۲)، ۴۶-۳۱
https://doi.org/10.22055/jiops.2024.48002.1437

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۲/۱۱/۲۸
تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۳/۰۲/۲۲

رابطه بین اخلاق حرفه‌ای و سبک‌های تصمیم‌گیری مدیران با تعلق‌کاری و مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان

مهدی بهمنیار [۱]، اکرم اصفهانی‌نیا [۲]*، محمدعلی نودهی [۳]، مجتبی احمدی [۴]، حبیب اصغرپور [۵]

۱. دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی، گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی، واحد علی‌آباد کتول، دانشگاه آزاد اسلامی، علی‌آباد کتول، ایران
۲. استادیار گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی، واحد علی آباد کتول، دانشگاه آزاد اسلامی، علی آباد کتول، ایران
۳. استادیار گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی، واحد گرگان، کتول، دانشگاه آزاد اسلامی، گرگان، ایران
۴. استادیار، گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی، واحد بندرگز، دانشگاه آزاد اسلامی، بندرگز، ایران
۵. استادیار گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی، واحد علی‌آباد کتول، دانشگاه آزاد اسلامی، علی‌آباد کتول، ایران

چکیده

هدف از انجام این تحقیق، رابطه بین اخلاق حرفه‌ای و سبک‌های تصمیم‌گیری مدیران با تعلق‌کاری و مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان وزارت ورزش و جوانان بود. جامعه آماری پژوهش شامل کارکنان وزارت ورزش و جوانان در سال ۱۴۰۲ به تعداد ۸۹۰ نفر می‌باشند. براساس فرمول کوکران، ۲۶۷ نفر به شیوه انتخاب تصادفی طبقه‌ای به‌عنوان نمونه آماری پژوهش انتخاب شدند. برای انتخاب نمونه پژوهش، از شیوه نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای استفاده شده است. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها، از آزمون کلموگروف – اسمیرنوف، آزمون آلفای کرونباخ و معادلات ساختاری PLS بهره گرفته شد. نتایج نشان داد اخلاق حرفه‌ای مدیران با تعلق‌کاری، سبک‌های تصمیم‌گیری مدیران با تعلق‌کاری، اخلاق حرفه‌ای مدیران با مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان، سبک‌های تصمیم‌گیری مدیران با مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان، اخلاق حرفه‌ای مدیران با تعلق‌کاری و مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان و در نهایت، سبک‌های تصمیم‌گیری مدیران با تعلق‌کاری و مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان وزارت ورزش و جوانان ارتباط معنی‌داری دارد. با توجه به یافته های تحقیق، به مدیران وزارت ورزش و جوانان پیشنهاد می‌شود در محیط کار خود اخلاق حرفه‌ای را عایت کرده و از سبک رهبری مناسب استفاده نمایند.

کلیدواژگان: اخلاق حرفه‌ای، سبک‌های تصمیم‌گیری، تعلق‌کاری، مسئولیت‌پذیری اجتماعی

* **نویسنده مسئول: اکرم اصفهانی‌نیا**
رایانامه: akramesfahani@gmail.com

مقدمه

یکی از عمده‌ترین دغدغه‌های مدیران کارآمد در سطوح مختلف یک سازمان، چگونگی ایجاد بسترهای مناسب برای عوامل انسانی شاغل در تمام حرفه‌هاست تا با حس مسئولیت و تعهد کامل به مسائل در جامعه و حرفه خود، به کار بپردازند و اصول اخلاقی حاکم بر شغل و حرفه خود را رعایت کنند (Tentama et al., 2021). با توجه به آثار مثبتی که اخلاق حرفه‌ای دارد، می‌توان گفت که یکی از مهم‌ترین عوامل کلیدی موفقیت سازمان‌ها، رعایت اخلاق حرفه‌ای است (Gholami, 2020). در واقع، هر قدر اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها از سوی مدیران و کارکنان مورد توجه قرار گیرد، سازمان در نیل به اهداف پیش‌بینی‌شده توفیق بیشتری خواهد داشت و مسئولیت‌پذیری و تعلق‌کاری افزایش می‌یابد (Byrd, 2022). مقصود از اخلاق حرفه‌ای مجموعه قواعدی است که باید افراد داوطلبانه و براساس ندای وجدان و فطرت خویش در انجام کار حرفه‌ای رعایت کنند، بدون آنکه الزام خارجی داشته باشند یا در صورت تخلف به مجازات‌های قانونی دچار شوند (Mouzennejad et al., 2023). اخلاق حرفه‌ای، تأثیر چشم‌گیری بر روی فعالیت‌ها از جمله سبک‌های تصمیم‌گیری مدیران و عملکرد فردی، گروهی و نتایج سازمان، مانند: تعلق‌کاری و مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان دارد (Ale Davoud, 2023). تعلق‌کاری، یک شاخصه فرهنگ محیط کاری مطلوب است که بر عملکرد کارکنان تأثیر مثبت و مستقیم دارد و نبود آن، سازمان را متحمل هزینه‌های زیادی می‌کند. بدون احساس تعلق و ارزشمندی، انگیزه، تعهد عاطفی درکار و مسولیت‌پذیری کارکان کاهش می‌یابد (Razavi Al-Hashem et al., 2023). ضمن آنکه رعایت اخلاق حرفه‌ای بر سبک‌های تصمیم‌گیری مدیران نیز تأثیر خواهد داشت (Kavian et al., 2022). همچنین سبک‌های تصمیم‌گیری به نحو فزاینده‌ای با ویژگی‌های شخصیتی افراد مرتبط است و این ویژگی‌ها، شیوه نسبتاً پایداری را در تصمیم‌گیری فرد ایجاد می‌کند (Halako & Haddadi Duzin, 2023).

اصول اخلاق حرفه‌ای دارای بار و ارزش‌های والایی است که رعایت آن‌ها در سازمان‌ها و هنجارهای اجتماعی نقش‌آفرین است. همچنین رعایت اخلاق حرفه‌ای قابلیت سازمان‌ها را در کسب و کار از طریق ایجاد تعهد سازمانی و مسئولیت‌پذیری افزایش داده و هزینه‌های جامعه و سازمان راکاهش می‌دهد (Khajeh Hosseini et al., 2019). به‌طور دقیق و خاص می‌توان اخلاق حرفه‌ای را علاوه بر رعایت این موارد، در آیینه‌ی مسئولیت اجتماعی، تعهد اجتماعی و انطباق اجتماعی تفسیر نمود (Dehghani Soltani et al., 2019). برخی دانشمندان علوم مدیریت، مسیرهای طی شده‌ی اخلاق حرفه‌ای برای رسیدن به مرحله عملیات فردی و سازمانی را اینگونه ذکر کرده اند که باورها و اعتقادات فرد، سازمان و قوانین حاکم بر آن را می‌سازند و مسئولیت به دنبال آن شکل می‌گیرد و یا به عبارتی دقیق‌تر استمرار عمل به قانون، به مسئولیت‌پذیری عمق می‌بخشد و همین زمینه‌ها، پیش‌بینی رفتار را موجب می‌شود. با طی چنین مراحلی، اعتماد، اطمینان و امید در سازمان و در تعامل با عناصر ذی نفع آن تجلی می‌یابد و ثمره آن اخلاق حرفه‌ای است و این همان چیزی است که باید رفتارهای افراد، گروه‌ها و سازمان های تخصصی را شکل دهد. در واقع ریشه اخلاق حرفه‌ای، باورها و اعتقادات فردی و سازمانی است (Najjari & Hasani, 2015). اخلاقی بودن یا نبودن رفتارها و عملکرد افراد و مدیران، می‌تواند پیامدها و آثار مثبت یا منفی را در سطح سازمان رقم زند. در همین راستا، نتایج پژوهش Attarzadeh & Sattari (2018) نیز نشان داد که بین اخلاق حرفه‌ای و فرسودگی شغلی همبستگی منفی وجود دارد.

یکی از مفاهیم مورد توجه در سازمان‌ها، مسئولیت‌پذیری کارکنان است. در این رابطه، نتایج تحقیق Karami et al. (2016) نشان داد که بین مسئولیت‌پذیری کارکنان پیامدهای مثبتی از جمله بهبود عملکرد و نیز خشنودی شغلی را به همراه دارد. مسئولیت‌پذیری اول فردی ست و بعد نهادی و یا دولتی؛ زیرا، اولی رفتار را شکل

می‌دهد و مقدمه اصلاح فرایندها می‌شود و دومی سیاست را قوام می‌بخشد و زمینه تجدید ساختار را در صورت لزوم پدید می‌آورد (Rahmani & Rajabdoordi, 2019). مسئولیت‌پذیری یعنی پاسخگویی در قبال وظیفه و تکلیف، بنابراین مسئول در قبال رفتار خود و عوارض ناشی از آن، مورد سؤال و بازخواست قرار می‌گیرد و تشویق و یا تنبیه می‌گردد. البته پاداش و یا توبیخ فرع بر مسئولیت است و مسئولیت فرع بر تکلیف و تکلیف فرع بر اختیار و اختیار یا حق تصمیم‌گیری، نیز از جمله خصوصیات منحصر به انسان است (Ghasemzadeh et al., 2013). ریشه اغلب مشکلات آنجاکه حد متوسطی از مسئولیت‌پذیری فردی وجود دارد، سیستم‌ها هستند و اینجاست که، اگر این زمینه‌ها به خوبی فراهم شود، بستر مناسبی برای مسئولیت‌پذیری سازمانی ایجاد می‌شود. همه این انواع مسئولیت‌پذیری‌ها، در قالب مسئولیت‌پذیری اجتماعی تقسیم‌بندی می‌شوند (Ismaili & Yaqoubi, 2021).

تعلق‌خاطر کاری برآیند سه عامل شغل، شاغل و سازمان است. افرادی با ویژگی‌های مثبت‌گرایی و وظیفه‌شناسی معمولاً بیشتر به کارشان تعلق‌خاطر دارند و کار خود را با اشتیاق و انرژی بیشتری انجام می‌دهند، خود را وقف شغلشان کرده و ابتکار عمل دارند. کاری که افراد انجام می‌دهند آن‌ها را مجذوب می‌کند و موجب می‌شود در کارشان اشتیاق و پافشاری بیشتری از خود نشان دهند و احساس رضایتمندی و تأمین نیازهایشان را تجربه کنند. وجود ویژگی‌هایی چون تنوع مهارت، اهمیت کار، هویت کار، استقلال و آزادی عمل و بازخورد، می‌تواند زمینه ایجاد تعلق‌خاطر را فراهم کند. همچنین رویکرد مدیریتی مناسب که محیطی مملو از اعتماد، عدالت، انصاف و غیره ایجاد می‌کند نیز در تعلق‌خاطر کاری کارکنان تأثیرگذار است. اکثر پژوهش‌های انجام‌شده در حوزه منابع انسانی و رفتار سازمانی بر مفاهیمی چون رضایت شغلی، تعهد سازمانی، رفتار شهروندی سازمانی، تحلیل رفتگی و ... متمرکز بوده است (Rostami et al., 2021).

اخلاق حرفه‌ای مدیران و پایبندی به رعایت اصول اخلاقی در سازمان می‌تواند عامل مؤثری بر افزایش احساس تعلق کارکنان و بروز رفتارهای سالم آن‌ها در فضای سازمان باشد. ضمن آنکه تهیه و تدوین منشور اخلاقی در سازمان‌های مختلف از جمله سازمان‌های خدماتی که روزانه با تعداد زیاد از ارباب‌رجوع‌های مختلف در ارتباط هستند، ضروری و مداومت کارمندان به رعایت این اصول منجربه افزایش مسئولیت‌پذیری اجتماعی و پاسخگویی سازمان خواهد شد. از سوی دیگر، وزارت ورزش و جوانان متولی اصلی توسعه ورزش هم به لحاظ همگانی و هم به لحاظ قهرمانی و حرفه‌ای در سطح کشور است و تصمیم‌گیری‌ها و تصمیم‌سازی‌های مدیران و مسئولین این وزارتخانه می‌تواند بر کمیت و کیفیت ورزش ایران تأثیرگذار باشد. به همین منظور در این پژوهش تلاش می‌شود تا به سؤال ذیل پاسخ داده شود: آیا بین اخلاق حرفه‌ای و سبک‌های تصمیم‌گیری مدیران با تعلق‌کاری و مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان وزارت ورزش و جوانان رابطه معنادار وجود دارد؟ از آنجایی‌که موضوع تحقیق حاضر در ایران و در سطح وزارت ورزش و جوانان پیشینه چندانی ندارد به‌نظر می‌رسد انجام تحقیق بررسی ارتباط بین اخلاق حرفه‌ای و سبک‌های تصمیم‌گیری مدیران با تعلق‌کاری و مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان وزارت ورزش و جوانان ضرورت داشته باشد، چون می‌تواند به رشد و توسعه هرچه بهتر ورزش، افزایش خصایص مثبت بین کارکنان، مسئولیت‌پذیری اجتماعی و پاسخگویی سازمان و ... کمک نماید.

روش

جامعه آماری، نمونه و روش نمونه‌گیری

روش پژوهش حاضر به‌لحاظ هدف، کاربردی و از نظر جمع‌آوری داده‌ها توصیفی از نوع پیمایشی است که به‌شکل میدانی انجام شد. جامعه آماری پژوهش شامل کارکنان وزارت ورزش و جوانان در سال ۱۴۰۲ به تعداد ۸۹۰ نفر

بود. براساس فرمول کوکران، ۲۶۷ نفر به شیوه انتخاب تصادفی طبقه‌ای به‌عنوان نمونه آماری پژوهش انتخاب شدند. در این پژوهش مشارکت‌کنندگان ۲۶۷ نفر (۱۴۳ مرد و ۱۲۴ زن) بودند که ۱۲ نفر دارای تحصیلات دیپلم، ۷۰ نفر فوق دیپلم، ۹۸ نفر لیسانس، ۷۹ نفر فوق‌لیسانس و ۸ نفر دکتری بودند.

در این تحقیق از چهار پرسش‌نامه جهت جمع‌آوری داده‌ها استفاده شد. پرسش‌نامه اول، پرسش‌نامه استاندارد اخلاق حرفه‌ای (2003) Cadozier است. این پرسش‌نامه دارای ۱۶ گویه می‌باشد و براساس مقیاس ۵ ارزشی لیکرت (کاملاً مخالفم=۱ تا کاملاً موافقم=۵) می‌باشد. پرسش‌نامه دوم، پرسش‌نامه سبک‌های عمومی تصمیم‌گیری مشتمل بر ۲۵ سؤال که توسط اسکات و بروس طراحی‌شده است، استفاده شده است. پرسش‌نامه سوم، پرسش‌نامه استاندارد تعلق‌خاطر کاری (2006) .Schaufeli et al است. پرسش‌نامه چهارم، پرسش‌نامه استاندارد مسئولیت اجتماعی (2000) Carroll است. این پرسش‌نامه شامل ۲۵ گویه می‌باشد. روایی صوری و محتوایی پرسش‌نامه‌ها توسط ۸ نفر از اساتید مدیریت ورزشی تأیید شد. پایایی پرسش‌نامه‌ها نیز با ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شد و مورد تأیید قرار گرفت. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها، با استفاده از آمار توصیفی به بررسی ویژگی جامعه آماری و سپس به آزمون فرضیات و ترسیم دیاگرام تحلیل مسیر پرداخته شد. به‌منظور بررسی و آزمون روابط بین متغیرها و مؤلفه‌های مورد بررسی با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS و PLS و جهت بررسی میزان تأثیر متغیرها از آزمون تی استفاده شده است.

یافته‌ها

یافته‌های توصیفی در خصوص متغیرهای پژوهش در جدول ۱ گزارش شده است.

Table 1. Descriptive Findings of the Research Variables

Variables	M	SD	Variance	Minimum	Maximum
Professional ethics	3.64	0.75	0.56	1	5
Decision-making styles	3.58	0.71	0.50	1.60	5
Work belongingness	4.89	1.20	1.46	2	7
Economic responsibility	3.35	0.82	0.68	1	5
Legal responsibility	3.72	0.74	0.55	1.86	5
Ethical responsibility	3.69	0.66	0.44	1.75	5
Philanthropic responsibility	3.53	0.93	0.87	1	5
Responsibility	3.57	0.58	0.34	1.72	4.93

همانگونه که در جدول ۱ نشان داده شده است، میانگین و انحراف معیار متغیرهای پژوهش به‌ترتیب در اخلاق حرفه‌ای ۳/۶۴ و ۰/۷۵، سبک‌های تصمیم‌گیری ۳/۵۸ و ۰/۷۱، تعلق‌کاری ۴/۸۹ و ۱/۲۰، مسئولیت اقتصادی ۳/۳۵ و ۰/۸۲، مسئولیت قانونی ۳/۷۲ و ۰/۷۴، مسئولیت اخلاقی ۳/۶۹ و ۰/۶۶، مسئولیت بشردوستانه ۳/۵۳ و ۰/۹۳ و مسئولیت‌پذیری ۳/۵۷ و ۰/۵۸ می‌باشد. ضرایب همبستگی بین متغیرهای پژوهش در جدول ۲ گزارش شده است.

Table 2. Correlation between the Research Variables

Variables	1	2	3	4
Professional Ethics	1			
Decision-Making Styles	0.341	1		
Work Belongingness	0.558	0.447	1	
Responsibility	0.529	0.493	0.490	1

همان‌گونه که در جدول ۲ نشان داده شده است، یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد که سطح معنی‌داری آزمون همبستگی در تمامی روابط کمتر از ۰/۰۵ به‌دست آمده است. لذا فرض صفر آزمون همبستگی رد و فرض مقابل آن مبنی بر وجود رابطه بین آن متغیرها تأیید می‌شود. بیشترین مقدار همبستگی بین تعلق کاری و اخلاق حرفه‌ای (۰/۵۵۸) می‌باشد. مدل تحقیق در حالت ضرایب بارهای عاملی در شکل ۱ نشان داده شده است.

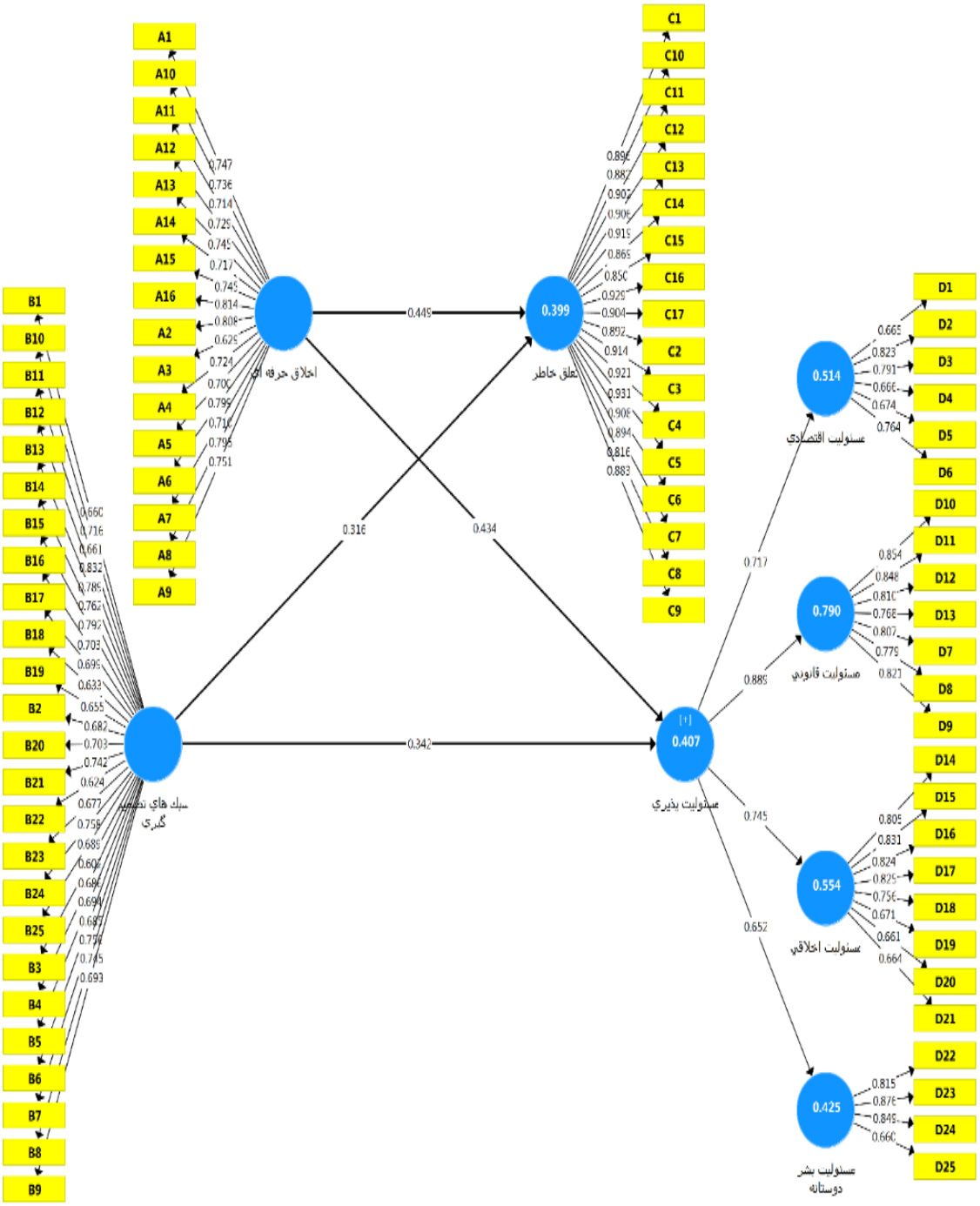


Figure 1. Research Model with Path Coefficients

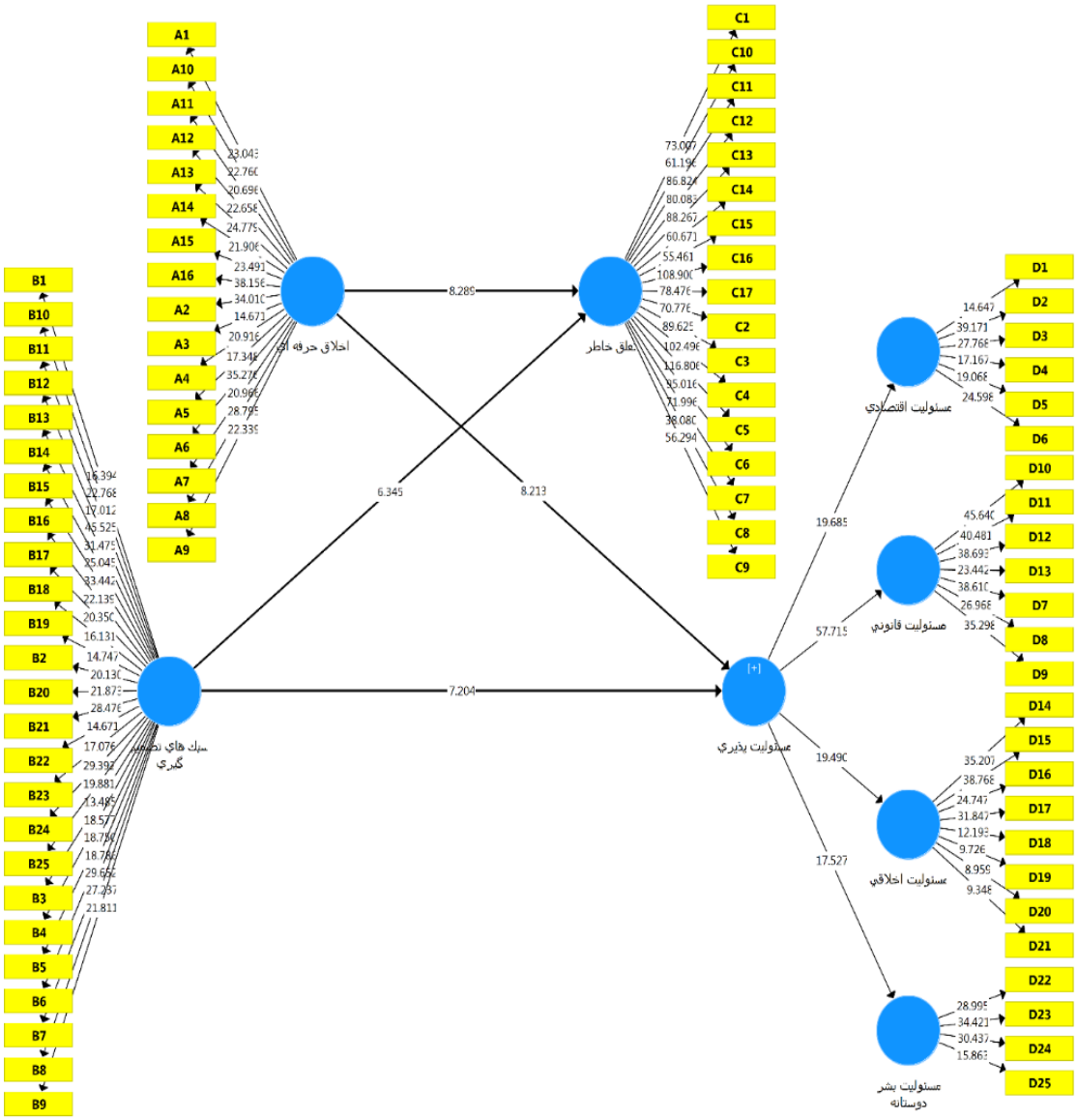


Figure 2. Research Model with t-value of Significant Coefficients

شاخص‌های ضریب آلفای کرونباخ و ضریب پایایی ترکیبی در جدول ۳ نشان داده شده است.

Table 3. Cronbach's Alpha and Composite Reliability Indexes

Variables	Cronbach's alpha (Alpha >0.7)	Composite Reliability (CR>0.7)	Result
Professional Ethics	0.945	0.952	Desirable
Decision-Making Styles	0.958	0.961	Desirable
Work Belongingness	0.948	0.968	Desirable
Responsibility	0.917	0.927	Desirable
Economic responsibility	0.826	0.874	Desirable
Legal responsibility	0.914	0.932	Desirable
Ethical responsibility	0.901	0.915	Desirable
Philanthropic responsibility	0.814	0.879	Desirable

همان‌طورکه در جدول ۳ مشاهده می‌شود مقادیر ضریب آلفای کرونباخ تمامی متغیرهای تحقیق بیشتر از ۰/۷ به‌دست آمده و مناسب بودن پایایی با این شاخص تأیید می‌شود. مقادیر ضریب پایایی ترکیبی همه متغیرهای مورد مطالعه نیز بیشتر از ۰/۷ به‌دست آمده و بار دیگر مناسب بودن پایایی متغیرها را تأیید می‌نماید. شاخص میانگین واریانس استخراجی در جدول ۴ نشان داده شده است.

Table 4. Average Variance Extracted (AVE) Index

Variables	)AVE>0. 5(	CR> AVE	Result
Professional Ethics	0.552	0.952	✓
Decision-Making Styles	0.507	0.961	✓
Work Belongingness	0.802	0.968	✓
Economic responsibility	0.571	0.927	✓
Legal responsibility	0.538	0.874	✓
Ethical responsibility	0.661	0.932	✓
Philanthropic responsibility	0.575	0.915	✓
Economic responsibility	0.647	0.879	✓

همان‌طورکه در جدول ۴ مشاهده می‌شود، میانگین واریانس استخراج‌شده متغیرها بیشتر از ۰/۵ به‌دست آمده و مناسب بودن روایی همگرا با این شاخص تأیید می‌شود. یافته‌های پژوهش درخصوص بررسی روایی واگرا در جدول ۵ گزارش شده است.

Table 5. Results of Discriminant Validity using the Fornell and Larcker method

Variables	1	2	3	4	5	6	7
Professional ethics	0.743						
Decision-making styles	0.344	0.708					
Work belongingness	0.558	0.471	0.896				
Economic responsibility	0.391	0.371	0.335	0.733			
Legal responsibility	0.487	0.395	0.332	0.536	0.813		
Ethical responsibility	0.410	0.379	0.364	0.291	0.540	0.758	
Philanthropic responsibility	0.371	0.361	0.335	0.465	0.462	0.308	0.804

جدول ۵ نتایج روش فورنل و لارکر در خصوص بررسی روایی واگرا را نشان می‌دهد. جذر AVE هر متغیر در قطر اصلی قرار دارد و مقادیر همبستگی متغیرها در زیر قطر اصلی قرار گرفته است. لزوم تأیید روایی واگرا در این روش، بیشتر بودن قطر اصلی از مقادیر زیرین آن می‌باشد که در این تحقیق این اتفاق رخ داده و روایی واگرا به روش فورنل و لارکر تأیید می‌شود.

جهت ارزیابی مقدار برازندگی کل مدل یک شاخص بنام GOF وجود دارد. این آزمون کیفیت کلی مدل‌های اندازه‌گیری و ساختاری را تعیین می‌کند. فرمول مربوط به محاسبه شاخص GOF بدین شرح می باشد.

$$\boldsymbol{GOF = \sqrt{\overline{Communalities} \times \overline{R^2}}}$$

هرچه مقدار این شاخص بیشتر باشد نشان از قدرت برازندگی بالای مدل است و هرچه به صفر نزدیک شود، حکایت از برازش ضعیف مدل دارد. نتایج مربوط به محاسبات این شاخص در جدول ۶ آمده است.

Table 6. Overall model fit results using the GOF index

Variables	Coefficient of Determination	Shared Values
Professional Ethics	-	0.476
Decision-Making Styles	-	0.457
Work Belongingness	0.399	0.772
Responsibility	0.407	0.297
Economic responsibility	0.514	0.357
Legal responsibility	0.790	0.544
Ethical responsibility	0.554	0.467
Philanthropic responsibility	0.425	0.407
Mean	0.515	0.497
$GOF = \sqrt{\overline{Communalities} \times \overline{R^2}} = \sqrt{0.497 \times 0.515} = 0.505$		

همان‌طورکه در جدول ۶ مشاهده می‌شود، مقدار معیار GOF برابر ۰/۵۰۵ محاسبه شده که نشان از برازش قوی مدل کلی تحقیق است. بنابراین می‌توان اینگونه برداشت نمود که مدل ارائه‌شده دارای برازش مطلوبی بوده و داده‌های گردآوری‌شده به خوبی توانسته‌اند مدل طراحی‌شده را پوشش دهند و با قدرت بالایی مدل را تأیید نمایند.

Table 7. Results of the main hypothesis

Direct path	Path coefficient (B)	t-value	p	Result
Professional Ethics → Work Belongingness	0.449	8.289	0.00	✓
Professional Ethics → Responsibility	0.434	8.213	0.00	✓
Decision-Making Styles → Work Belongingness	0.316	6.345	0.00	✓
Decision-Making Styles → Responsibility	0.342	7.204	0.00	✓

همان‌طورکه در جدول ۷ نشان داده شده است، سطح معنی داری هر چهار مسیر مربوطه کمتر از ۰/۰۵ و مقدار آماره تی آن‌ها بیشتر از ۱/۹۶ برآورد شده است. لذا می‌توان نتیجه گرفت که ارتباط بین متغیرهای اخلاق حرفه‌ای و سبک‌های تصمیم‌گیری مدیران با تعلق‌کاری و مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان به‌لحاظ آماری تأیید می‌شود، لذا فرضیه اصلی پژوهش تأیید می‌گردد.

بحث و نتیجه‌گیری

تحقیق حاضر با هدف بررسی رابطه بین اخلاق حرفه‌ای و سبک‌های تصمیم‌گیری مدیران با تعلق‌کاری و مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان وزارت ورزش و جوانان انجام شد. طبق نتایج به‌دست آمده، اخلاق حرفه‌ای مدیران با تعلق‌کاری کارکنان وزارت ورزش و جوانان ارتباط معنی‌داری دارد. سبک‌های تصمیم‌گیری مدیران با تعلق‌کاری کارکنان وزارت ورزش و جوانان ارتباط معنی‌داری دارد. اخلاق حرفه‌ای مدیران با مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان وزارت ورزش و جوانان ارتباط معنی‌داری دارد. سبک‌های تصمیم‌گیری مدیران با مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان وزارت ورزش و جوانان ارتباط معنی‌داری دارد. اخلاق حرفه‌ای مدیران با تعلق‌کاری و مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان وزارت ورزش و جوانان ارتباط معنی‌داری دارد. سبک‌های تصمیم‌گیری مدیران با تعلق‌کاری و مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان وزارت ورزش و جوانان ارتباط معنی‌داری دارد. بنابراین اخلاق حرفه‌ای و سبک‌های تصمیم‌گیری مدیران با تعلق‌کاری و مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان ارتباط معنادار دارد.

نتایج فرضیه اصلی نشان داد که اخلاق حرفه‌ای و سبک‌های تصمیم‌گیری مدیران با تعلق‌کاری و مسئولیت‌پذیری اجتماعی

کارکنان ارتباط معنادار دارد. نتیجه فرضیه اصلی با نتیجه پژوهش Rosta Shadmehri (2023) همسو است. در این رابطه Rosta Shadmehri در نتیجه مقاله خود دریافت: رعایت و ترویج اخلاق در هر کشور و در هر سازمان، امری ضروری است و حتی از مهمترین مسایل در تمام جوامع بشری می‌باشد. بر اثر رعایت اخلاق حرفه‌ای جامعه دچار تعارض نمی‌شود و تصمیمات سازمان‌ها را منطقی و تضمین می‌کند. سازمان‌ها باید برای تحقق اخلاق حرفه‌ای فرهنگ‌سازی کنند و لازمه موفقیت در شغل و حرفه. پایبندی به اصول اخلاق است. اخلاق حرفه‌ای در هر سازمان لازم‌الاجرا است و اشاعه آن وظیفه هر مدیری در سازمان است. اخلاق حرفه‌ای سازمان را به اثربخشی و رسیدن به اهدافش می‌رساند و نیز به بهبود زندگی کارمندان و ارتقاء عملکرد نیروی انسانی کمک می‌نماید.

نتایج فرضیه فرعی اول نشان داد که اخلاق حرفه‌ای مدیران با تعلق‌کاری کارکنان وزارت ورزش و جوانان ارتباط معنی‌داری دارد. یعنی با افزایش یک انحراف استاندارد در نمرات اخلاق حرفه‌ای مدیران، شاهد افزایش در نمرات تعلق‌کاری کارکنان وزارت ورزش و جوانان به اندازه ۰/۴۴۹ انحراف استاندارد خواهیم بود. نتیجه این فرضیه با نتیجه پژوهش Razavi et al. (2023) و Attarzadeh & Sattari (2018) همسو است. عوامل مختلفی می‌تواند روی عملکرد شغلی کارکنان و موفقیت سازمان تأثیرگذار باشد. یکی از مهم‌ترین عوامل در موفقیت سازمان، اخلاق حرفه‌ای مدیران است. اخلاق، موضوعی است که هرگز در قاموس زندگی فردی و اجتماعی انسان‌ها فراموش نشده و نخواهد شد. توجه به اخلاق و اصول اخلاقی که در هر جامعه با توجه به نوع فرهنگ آن جامعه تدوین شده است، یکی از عوامل موفقیت جامعه است. محققان در نقش رعایت اخلاق در تمام شئون سازمان و تأثیر آن بر کارایی و اثربخشی سازمان، توافق دارند. رفتار اخلاقی مدیران تأثیر چشمگیری روی تعلق‌کاری و عملکرد کارکنان و در نتیجه بهبود عملکرد سازمان دارد، زیرا بهره‌وری را افزایش می‌دهد، ارتباطات را بهبود می‌بخشد و میزان خطرپذیری را کاهش می‌دهد. اخلاق کاری یکی از مسائل اساسی همه جوامع بشری است. ضعف در سیستم اخلاق کاری، به کاهش ارتباطات و افزایش خسارات در سازمان منجر می‌شود و در این صورت، انرژی سازمان به منفی تبدیل می‌شود و به عبارت دیگر، توان سازمان به‌جای آنکه صرف هدف شود، صرف شایعه، غیبت، کم‌کاری و غیره خواهد شد. نیروی انسانی متعهد به اخلاق کاری و ارزش‌های سازمانی نه‌تنها عاملی برای برتری سازمان نسبت به سازمان دیگر است، بلکه مزیت رقابتی پایداری برای بسیاری از سازمان‌ها تلقی می‌شود. درواقع امروزه سازمان‌هایی موفق هستند که کارکنان توانمند، متعهد و اخلاق‌مدار دارند. Razavi et al. (2023) در نتیجه مقاله خود دریافتند: شش متغیر یا عامل کلیدی از لحاظ معناداری، شاخص میانگین و ضریب همبستگی پیرسون رابطه معناداری در تبیین عامل اخلاق حرفه‌ای داشته‌اند. متغیرهای احساس عدالت سازمانی با بتای استاندارد (۱۴٪)، وفاداری سازمانی (۳۸٪)، رغبت سازمانی (۱۱٪)، احترام به همکاران (۳۹٪)، همدلی با کارکنان (۳۶٪)، مسئولیت‌پذیری اجتماعی (۱۴٪)، عامل اثرگذار و تعیین‌کننده در مدل اخلاق حرفه‌ای هستند. نتایج همچنین نشان داد برای تحقق رفتارهای شهروندی سازمانی، دستیابی به مدلی اقتضایی و مبتنی بر موقعیت‌ها برای توسعه‌ی اخلاق حرفه‌ای در سازمان ضروری است. این مدل می‌تواند با سنجش متغیرها و شاخص‌های رفتار شهروندی، کدهای اخلاق حرفه‌ای را در سازمان، سنجیده و اندازه‌گیری نماید.

نتایج فرضیه فرعی دوم نشان داد که سبک‌های تصمیم‌گیری مدیران با تعلق‌کاری کارکنان وزارت ورزش و جوانان ارتباط معنی‌داری دارد. یعنی با افزایش یک انحراف استاندارد در نمرات سبک‌های تصمیم‌گیری مدیران، شاهد افزایش در نمرات تعلق‌کاری کارکنان وزارت ورزش و جوانان به اندازه ۰/۳۱۶ انحراف استاندارد خواهیم بود. نتیجه این فرضیه با نتیجه پژوهش Rabiul & Yean (2021) همسو است. در عصر حاضر به دلیل پیچیدگی‌های عدیده‌ی موجود در زندگی انسان حرکت به‌سوی تخصصی شدن کارها روند فزاینده‌ای یافته است. تا نیروی انسانی متخصص و مدیران لایق و کارآمد وجود نداشته باشند از منابع مادی، انسانی و مالی استفاده مناسب به عمل نمی‌آید. تصمیم‌گیری اصل و اساس وظایف مدیر را تشکیل می‌دهد و مهارت مدیر در تصمیم‌گیری خود را در کارایی وظایف و در کیفیت خدماتی که او ارائه می‌دهد نمایان می‌سازد. محققان و نظریه‌پردازان توافق دارند که تصمیم‌گیری یکی از متداول‌ترین و اساسی‌ترین نقش های کاری مدیران است. در واقع سایمون

که به خاطر کارش بر روی تصمیم‌گیری موفق به دریافت جایزه نوبل شد تا آنجا پیش رفت که تصمیم‌گیری را مترادف مدیریت توصیف کرد. الوین تافلر می‌گوید: "اگرچه تصمیم‌گیری هرگز کار سهل و ساده‌ای نبوده است ولی به‌خصوص در شرایط امروزی، تصمیم‌گیری در سازمان بسیار دشوار و تبدیل به وظیفه‌ای شده است که انجام صحیح آن، تمامی توان مدیر را می‌طلبد". در عصری که تغییر و تحولات سریع و فزاینده از جمله مشخصات آن است، آهنگ تصمیم‌گیری نیز شتاب زیادی به خود گرفته است و نیاز به تصمیم‌گیری سریع برای مقابله با فعل و انفعالات سریع در محیط، شرایطی را به‌وجود آورده است که زمان تحقق و تعمق و تصمیم‌گیری را برای مدیران بسیار کوتاه نموده است. در واقع مدیران امروزی خود را مجبور به اتخاذ تصمیمات بیشتری در رابطه با موضوع و مسائل متنوع و گسترده‌تری، در زمان کوتاه‌تری می‌بینند. واضح است که آنچه اساس اقدامات و محل شکل‌گیری فعل و انفعالات به حساب می‌آید تصمیمات و تصمیم‌گیری است و همه اقدامات مدیر آمیخته به تصمیم‌گیری است و به همین جهت است که مدیریت را با تصمیم‌گیری معادل می‌گیرند و از همین مرحله است که جهت‌گیری‌ها و مراحل بعدی کار و فعالیت به‌صورت عملی آغاز می‌شود. قابل ذکر است که تصمیم‌گیری مؤثر نیز در شرایط پیچیده دنیای کنونی مستلزم بهره‌گیری شایسته از توانایی‌ها، خلاقیت‌ها، مهارت‌ها، دانش و بینش منسجمی است که مبتنی بر هوشمندی و استعداد ویژه‌ای باشد و با درنظر داشتن نقش عوامل تخصصی تصمیم و طرز تلقی‌های مدیریتی، فرایند تصمیم‌گیری مدیریتی را به نحوی می‌توان هدایت نمود که از طریق اعمال مقوله‌های اثربخشی امکان کسب پیامدهای تصمیم راهبردی در حد مطلوبی جستجو شود و برای پیامدهای ناطلبیده آن نیز آمادگی های لازم تدارک دیده شود. تصمیم‌گیری مدیران در سازمان می‌تواند آثار مختلفی بویژه بر رضایت شغلی، احساس تعلق‌کاری و انگیزه کارکنان داشته باشد و مهم است که مدیران در اتخاذ تصمیم‌های خود به این امر توجه داشته باشند.

نتایج فرضیه فرعی سوم نشان داد که اخلاق حرفه‌ای مدیران با مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان وزارت ورزش و جوانان ارتباط معنی‌داری دارد. یعنی با افزایش یک انحراف استاندارد در نمرات اخلاق حرفه‌ای مدیران، شاهد افزایش در نمرات مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان وزارت ورزش و جوانان به اندازه ۰/۴۳۴ انحراف استاندارد خواهیم بود. نتیجه این فرضیه با نتیجه پژوهش Manzoor et al. (2019) و Ferrel et al. (2019) همسو است. اخلاق تجاری تأثیر بیشتری بر رفتار برند نسبت به فعالیت‌های مسئولیت اجتماعی دارد. این یافته نباید از ارزش مسئولیت اجتماعی بکاهد، زیرا مسئولیت اجتماعی برای شرکت‌ها و جامعه فراتر از تأثیر آن بر نگرش‌های برند مهم است. مسئولیت اجتماعی مربوط به شهرت شرکت بوده و می‌تواند به استخدام فرصت‌های استخدام، وفاداری کارمندان و نیز روابط با قانون گذاران کمک کند. یافته‌های همچنین حاکی از آن است که رفتار اخلاقی با نگرش برند همخوانی دارد. در نتیجه فرصتی برای تحقیقات آینده برای تعیین اینکه چرا مصرف‌کنندگان نسبت به اخلاق تجاری بیشتر نگران هستند چرا که این رفتار به نگرش‌های برند مربوط می‌شود.

نتایج فرضیه فرعی چهارم نشان داد که سبک‌های تصمیم‌گیری مدیران با مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان وزارت ورزش و جوانان ارتباط معنی‌داری دارد. یعنی با افزایش یک انحراف استاندارد در نمرات سبک‌های تصمیم‌گیری مدیران، شاهد افزایش در نمرات مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان وزارت ورزش و جوانان به اندازه ۰/۳۴۲ انحراف استاندارد خواهیم بود. نتیجه این فرضیه با نتیجه پژوهش Ashrafianpour (2019) همسو است. Ashrafianpour در نتیجه پژوهش خود بیان داشت: سازمان‌ها به مدیران و کارکنان اثربخش و کارآمد نیاز دارند تا بتوانند به اهداف خود در جهت رشد و توسعه همه جانبه دست یابند. مدیر به‌عنوان نماینده رسمی سازمان برای ایجاد هماهنگی و افزایش بهره‌وری در رأس سازمان قرار دارد. موفقیت سازمان در تحقق اهداف در گرو چگونگی اعمال مدیریت و سبک‌های مؤثر تصمیم‌گیری مدیران است. مدیر در نقش مدیریت سازمان می‌تواند سبک‌های تصمیم‌گیری متفاوتی را در هدایت نیروی انسانی انتخاب کند. الگوهای رفتاری مناسب مدیر در هر سازمان باعث به‌وجود آمدن روحیه و انگیزش قوی در کارکنان می‌شود و میزان رضایت آن‌ها را از شغل و حرفه خویش افزایش می‌دهد. مدیران با استفاده از سبک صحیح تصمیم‌گیری می‌توانند رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان و بهره‌وری سازمان خود را

افزایش دهند. تحقیقات نشان داده است که سبک تصمیم‌گیری مدیران با اثربخشی، کارایی و بهره‌وری سازمان‌ها رابطه دارد. علاوه بر این بین سبک تصمیم‌گیری مدیران و رضایت شغلی و تعهد و انگیزش رابطه تنگاتنگی وجود دارد. بنابراین تصمیم‌گیری فرآیندی است خاص شامل انتخاب یک راه‌حل از میان دو یا چند روش موجود تصمیم به معنای انتخاب خودآگاه است که به فرد امکان می‌دهد تا براساس مجموعه ای از شرایط داده‌شده نحوه رفتار و طرز تفکر خاص آن مجموعه را برای و سپس یک گزینه مقبول واقع شود و سپس اجرا گردد تصمیم زمانی گرفته می‌شود که انتخاب انجام شده باشد. بنابراین از تصمیم‌گیری نمی‌توان صرفه‌نظر کرد زیرا امتناءورزیدن از گرفتن تصمیم خودش یک نوع تصمیم‌گیری است.

نتایج فرضیه فرعی پنجم نشان داد که اخلاق حرفه‌ای مدیران با تعلق‌کاری و مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان وزارت ورزش و جوانان ارتباط معنی‌داری دارد. نتیجه این فرضیه با نتیجه پژوهش Khan et al. (2023) و Noudehi et al. (2023) همسو است. مدیریت منابع انسانی در تلاش است تا با به‌کارگیری سبک تصمیم‌گیری مناسب و فراهم‌سازی بسترهای لازم، از جمله اهمیت دادن به ایمنی و سلامت کارکنان در محیط کار، ایجاد موقعیت‌های شغلی مناسب جهت ارتقای شغلی کارکنان، کاهش فشار و تنش‌های موجود در محیط کار، به‌کارگیری نظرات و ایده‌های کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها، توزیع مناسب امکانات رفاهی در سازمان، ارتقای کارکنان براساس شایستگی های آنان، ایجاد تناسب حقوق و دستمزد و پاداش دریافتی با میزان کار کارکنان، ایجاد شفافیت در فرایندهای مختلف سازمان، ضمن ارتقاء مؤثر و پیوسته تجارب کاری کارکنان، به آن‌ها در برآورده‌سازی انتظارات فردی و اجتماعی خود از مجاری اخلاقی و با پذیرش مسئولیت اجتماعی یاری رساند. بحث اخلاق حرفه‌ای مدیران و پاسخگو بودن مدیران از جمله عوامل مهم و تأثیرگذار در پذیرش حس مسئولیت‌پذیری و ایجاد تعلق‌کاری در کارکنان سازمان‌های ورزشی تأثیرگذار است. امروزه، سازمان‌ها به‌صورت فزایندهای خود را درگیر مسئله‌ای می‌بینند که آن را مسئولیت‌پذیری می‌نامند؛ مسئولیت‌پذیری و باورهای اخلاقی از عوامل تأثیرگذار در ارتقای کیفیت خدمات سازمان‌ها هستند و می‌توانند نقش اساسی در رعایت حقوق دریافت‌کنندگان محصولات و خدمات سازمان‌ها داشته باشند. ترجیح منافع فردی به منافع جمعی ناشی از ضعف فرهنگ مسئولیت‌پذیری است. مسئولیت‌پذیری نقش به‌سزایی در پیشرفت و موفقیت افراد ایفاء می‌کند. به بیان دیگر، مسئولیت‌پذیری باعث ایجاد تعهد و تعلق‌کاری می‌شود و تعهد و تعلق‌کاری، موجب دستیابی به موفقیت‌های فردی و سازمانی می‌شود. از طرفی مسئولیت‌پذیر بودن یا نبودن رفتارها و عملکرد می‌تواند موجب بروز پیامدهای مثبت یا منفی در سطح سازمان گردد. مدیر باید از نظر اخلاقی جوی سالم برای کارکنان در سازمان به‌وجود آورد و زمینه های فرهنگی مناسبی در سازمان ایجاد نماید تا کارکنان بتوانند با تمام توان و بهره‌وری هرچه بیشتر کار کنند.

براساس نتایج فرضیه فرعی ششم سبک‌های تصمیم‌گیری مدیران با تعلق‌کاری و مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان وزارت ورزش و جوانان ارتباط معنی‌داری دارد. نتیجه این فرضیه با نتیجه پژوهش‌های Maheshwari & Kha (2023) و Asheqali Shahi & Metaji Timuri (2021) همسو است. در همین رابطه Asheqali Shahi & Metaji Timuri (2021) در نتیجه پژوهش خود دریافتند؛ عملکرد شغلی کارکنان مقوله‌ای است که باید مورد توجه تمامی سازمان‌ها قرار گیرد. مفهوم عملکرد شغلی در سال‌های اخیر گسترش یافته است و شامل سه جز اصلی اعم از رفتارهای اصلی شغل، رفتارهای شهروندی و رفتارهای انحرافی افراد می‌شود. در نتیجه، رفتارهای انحرافی کارکنان یکی از عوام مهمی است که بر نحوه عملکرد آن‌ها در سازمان و ارائه خدمات توسط آنان تأثیر می‌گذارد. رفتارهای انحرافی به رفتارهایی اشاره دارد که عامدانه به سلامتی سازمان و اعضای آن آسیب وارد می‌کند. این رفتارها مخرب است و سلامتی یک سیستم اجتماعی را تهدید می‌کند. بنابراین رفتارهای انحرافی در محیط کار و هزینه‌های مرتبط با آن، برای سازمان‌ها بسیار مفید است تا بتوانند وقوع چنین رفتارهایی را در محیط‌های کاری پیش‌بینی کنند و شناسایی قرار دهند؛ زیرا تشخیص و شناسایی رفتارهای انحرافی در کارکنان سازمان و عملیاتی کردن برنامه‌ها و راهبردها در سازمان بستگی به کاهش و مهار این رفتارها را در محیط کار دارد. به‌ویژه در سازمان‌های خدماتی، دیدگاه ذهنی کارکنان، خلق‌وخو و رفتار آنان بسیار مهم است؛ چراکه آنان نقشی بحرانی بر عملکرد سازمان، خروجی آن (خدمات) و برای ارباب رجوعان خواهند

داشت. نکته مهم در تحقیق حاضر این است که تعلق‌خاطر کاری کارکنان می‌تواند پایبندی سازمانی آنان را تقویت کند و از بروز ناهنجاری‌های کارمندان نیز جلوگیری کند؛ یعنی کارکنانی که تعلق‌خاطر کاری دارند، سطح بالایی از ارتباط را بین خود و سازمان احساس می‌کنند.

با توجه به نتایج به‌دست آمده به مدیران پیشنهاد می‌گردد که ارزش‌ها و اصول اخلاق حرفه‌ای را راهنمای تصمیم‌گیری‌های خود قرار دهند و اصول به‌کار گرفته‌شده در منشور اخلاقی وزارتخانه را به‌صورت مستمر بازبینی و برای کارکنان گوشزد نمایند. همچنین معیارهای اخلاقی تعریف‌شده در وظایف کارکنان در وزارتخانه به‌عنوان معیارهای ارزیابی عملکرد آن‌ها درنظر گرفته شده و در ارزیابی عملکرد کارکنان برای رعایت این اصول نمره درنظر گرفته شود. برای کارکنانی که براساس اصول اخلاقی کار می‌کنند، پاداش درنظر بگیرند. مدیران همچنین باید درک کاملی از تأثیر تصمیمات خود بر سازمان، کارکنان، ارباب‌رجوع‌ها و جامعه داشته باشند و نسبت به مسئولیت اجتماعی خود پاسخگو باشند. مدیران در بخش‌های مختلف وزارتخانه باید در فرآیند تصمیم‌گیری خود شفافیت را حفظ کنند و از قراردادن منافع شخصی یا گروهی بر سر راه تصمیم‌گیری خودداری کنند. مدیران باید در تصمیم‌گیری‌های خود انصاف و عدالت را رعایت کنند و عملکرد تمام کارکنان را به‌طور برابر مورد بررسی قرار دهند. ضمناً، مدیران در رعایت اصول اخلاق حرفه‌ای، باید از تبعیض و تعصب در تصمیم‌گیری‌ها خودداری کنند و ارزش‌های عمومی را درنظر بگیرند.

تضاد منافع

هیچگونه تعارض منافع توسط نویسندگان بیان نشده است.

References

Al Davoud, S. H. (2023). The relationship between emotional intelligence and organizational entrepreneurship and the responsibility of employees of Asia Insurance Claims Fund. *The first international conference of political science, management, economics and accounting*, Hamadan, Iran. https://civilica.com/doc/1738174 (Persian)

Asheqali Shahi, M., & Metaji Timuri, F. (2021). Investigating factors affecting job satisfaction in the organization. *Scientific Journal of Modern Research Approaches in Management and Accounting, 5*(17), 91-112. https://majournal.ir/index.php/ma/article/view/830 (Persian)

Ashrafianpour Mahabadi, A. A. (2019). The role of managers' decision-making style on employee motivation in urban management. *International Conference on Quantitative Models and Techniques in Management*, Qazvin, Iran. (Persian)

Attarzadeh, R., & Sattari, S. (2018). Investigation of the relationship between professional ethics components and job burnout. *Industrial and Organizational Psychology Studies, 5*(1), 65-84. https://doi.org/10.22055/jiops.2019.27642.1097 (Persian)

Byrd, M. Y. (2022). Creating a culture of inclusion and belongingness in remote work environments that sustains meaningful work. *Human Resource Development International, 25*(2), 145–162. https://doi.org/10.1080/13678868.2022.2047252

Cadozier, V. (2002). The moral profession: A study of moral development and professional ethics. *Retrieved from proquest. com*, *137*.

Carroll, A. B. (2000). A commentary and an overview of key questions on corporate social performance measurement. *Business & Society*, *39*(4), 466-478. https://doi.org/10.1177/000765030003900406

Dehghani Soltani, M., Mesbahi, M., & Hoseinkhani Naniz, M. (2019). The effect of psychological capital and social responsibility on emotional organizational commitment and creativity of employees. *Strategic Studies in the Oil and Energy Industry, 11*(41), 95-128. https://iieshrm.ir/article-1-766-fa.html (Persian)

Ferrell, O. C., Harrison, D. E., Ferrell, L., & Hair, J. F. (2019). Business ethics, corporate social responsibility, and brand attitudes: An exploratory study. *Journal of Business Research, 95*, 491-501. https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2018.07.039

Ghasemzadeh, A., Zovar, T., Mahdiun, R., & Rezaei, A. (2013). Relation between professional ethics with social responsibility and individual accountability: Mediating role of serving culture. *Ethics in Science and Technology, 9*(2), 1-12. https://ethicsjournal.ir/article-1-98-fa.html (Persian)

Gholami, E. (2020). The effect of job satisfaction on organizational performance. *Journal of Advertising and Sales Management, 1*(1), 178-200. https://asm.pgu.ac.ir/article_243486.html (Persian)

Halako, M. J., & Haddadi Duzin, M. (2023). The importance and necessity of professional ethics of managers and educational leaders in the success of educational organizations. *Strategic Research in Education, 10*, 509-538. https://civilica.com/doc/1928972 (Persian)

Ismaili, H., & Yaqoubi, E. (2021). Factors affecting social responsibility of companies. *Scientific Journal of Modern Research Approaches in Management and Accounting, 5*(17), 113-128. https://www.majournal.ir/index.php/ma/article/view/839 (Persian)

Karami, A., Farrokhi, N. A., & Kondorani, A. (2016). The relationship of job characteristics with basic psychological states and job outcomes in National Iranian Oil Company. *Industrial and Organizational Psychology Studies, 2*(2), 83-104. https://doi.org/10.22055/jiops.2017.15606.1007 (Persian)

Kavian, M., Karami, M., Parse, A., Bakshian-Farsani, M., & Bashkar, S. (2022). The relationship between decision-making styles and students' social adjustment. *The first national conference on mental health psychology studies*, Shiraz, Iran. https://civilica.com/l/75387/ (Persian)

Khajeh Hosseini, M., Haji Alizadeh, S., & Amiri, A. (2019). Examining the role of professional ethics and responsibility in organizational commitment. *Quarterly Journal of New Research Approaches in Management and Accounting, 4*(5), 27-32. https://majournal.ir/index.php/ma/article/view/633 (Persian)

Khan, S., Alonazi, W. B., Malik, A., & Zainol, N. R. (2023). Does corporate social responsibility moderate the nexus of organizational culture and job satisfaction? *Sustainability, 15*(11), 8810. https://doi.org/10.3390/su15118810

Maheshwari, G., & Kha, K. L. (2023). A bibliometric analysis of influence of leadership styles on employees and organization in higher education sector from 2007 to 2022. *International Journal of Leadership in Education*, 1–45. https://doi.org/10.1080/13603124.2023.2236968

Manzoor, F., Wei, L., Nurunnabi, M., Subhan, Q. A., Shah, S. I. A., & Fallatah, S. (2019). The impact of transformational leadership on job performance and CSR as mediator in SMEs. *Sustainability, 11*, 436. https://doi.org/10.3390/su11020436

Mouzennejad, R., Ghasemi, A., Tousi, S., & Salami, T. (2023). Investigating the effect of professional ethics on organizational commitment with regard to the role of moderator of political behavior. *Second*

International Congress of Management, Economics, Human Sciences and Business Development, Iran. https://civilica.com/doc/1712315 (Persian)

Najari, R., & Hasani, S. (2014). Investigating the impact of professional ethics components on employee performance: Case study: Tehran Post Company. *International Conference on New Research Achievements in Economic Accounting Management*, Nikan Institute of Higher Education, Tehran, Iran. https://civilica.com/doc/406872 (Persian)

Noudehi, M., Bahlake, T., Yahyanejhad, A., & Fallah, Z. (2023). Identify and prioritize the components of developing the effectiveness of managers of sports organizations. *Strategic Studies on Youth and Sports, 21*(58), 47-66. https://doi.org/10.22034/ssys.2022.1497.2033 (Persian)

Rabiul, M. K., & Yean, T. F. (2021). Leadership styles, motivating language, and work engagement: An empirical investigation of the hotel industry. *International Journal of Hospitality Management, 92*, 102712. https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102712

Rahmani, H., & Rajabdoory, H. (2019). Investigating the impact of professional ethics on organizational performance in industrial managers of Fars province. *Journal of Value and Behavioral Accounting, 1*(1), 53-75. https://doi.org/10.18869/acadpub.aapc.1.1.53 (Persian)

Razavi Al-Hashem, S. B., Mirzaei, M., & Payervand, H. (2023). Designing a contingent professional ethics model, a step towards the development of organizational citizenship behaviors. *Journal of Cultural Management, 60*, 1-16. https://doi.org/10.30495/jcm.2023.74149.1680 (Persian)

Rosta Shadmehri, O. (2023). Requirements for the development of professional ethics in the organization. *Paya Shahr Magazine, 47*, 112-119. (Persian)

Rostami, F., Ghalavani, H., & Aslani, S. (2021). The impact of professional ethics on social responsibility with the mediating role of organizational socialization among Urmia University staff. *Akhlāq-I zīstī i.E., Bioethics Journal, 10*(35), 1-19. https://doi.org/10.22037/bioeth.v10i35.33246 (Persian)

Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and psychological measurement, 66*(4), 701-716. https://doi.org/10.1177/0013164405282471

Tentama, F., Merdiaty, N., & Subardjo, L. (2021). The job satisfaction of university teachers. *Journal of Education and Learning, 15*(1), 48-54. https://doi.org/10.11591/edulearn.v15i1.17054.