

## نقش اخلاق حرفه ای مدیران بر مسئولیت پذیری کارکنان با توجه به نقش میانجی تعهد کاری

محمدحسن شکی<sup>۱</sup>

محمد فضلی علویکلایی<sup>۲</sup>

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۵/۰۱ تاریخ چاپ: ۱۴۰۲/۰۶/۲۶

### چکیده

هدف پژوهش حاضر نقش اخلاق حرفه ای مدیران بر مسئولیت پذیری کارکنان با توجه به نقش میانجی تعهد کاری بود. این پژوهش کاربردی از نوع توصیفی پیمایشی بود. جامعه آماری این پژوهش شامل ۲۴۵ نفر از کارکنان اداره کل زندان های استان مازندران بودند که جهت تعیین حجم نمونه از فرمول کوکران استفاده شد که بر این اساس تعداد ۱۵۰ نفر به شیوه تصادفی ساده انتخاب شدند. ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه ۴۰ سوالی اخلاق کاری دهقان (۱۳۹۲)، پرسشنامه ۲۴ سوالی تعهد سازمانی آلن و می یو (۱۹۹۰) و پرسشنامه ۱۵ سوالی مسئولیت پذیری کالیفرنیا (۱۹۸۷) است. هر سه پرسشنامه از روایی و پایایی بالایی برخوردار و پایایی پرسشنامه ها با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۹۰، ۰/۸۵ و ۰/۸۷ بدست آمد. جهت تحلیل داده ها از فنون آمار توصیفی (جداول فراوانی و نمودارهای میله ای، شاخص های مرکزی مانند میانگین و مد و همچنین شاخص های پراکندگی مانند انحراف معیار)، و آمار استنباطی (مدل معادلات ساختاری) در نرم افزار AMOS21 استفاده شد. نتایج حاصل از این بررسی نشان داد که عهد کاری در تاثیرگذاری اخلاق حرفه ای مدیران بر مسئولیت پذیری کارکنان نقش میانجی دارد. به بیان دیگر تأثیری که اخلاق حرفه ای مدیران بر مسئولیت پذیری کارکنان می گذارد از طریق تعهد کاری نیز قابل توجیح می باشد و تعهد کاری در این رابطه نقش دارد.

### واژگان کلیدی

اخلاق حرفه ای، مسئولیت پذیری، تعهد کاری، مدیران.

۱. گروه مدیریت دانشگاه آزاد اسلامی واحد قائم شهر، قائم شهر، ایران. (mh\_shakki@yahoo.com)

۲. دانشجوی، گروه مدیریت دانشگاه آزاد اسلامی واحد قائم شهر، قائم شهر، ایران.

## مقدمه

اخلاق حرفه‌ای به عنوان شاخه‌ای از دانش اخلاق به بررسی تکالیف اخلاقی در یک حرفه و مسائل اخلاقی آن می‌پردازد. براین اساس اخلاق حرفه‌ای مجموعه‌ای از اصول و معیار سلوک بشری است که رفتار افراد و گروه‌ها را تعیین می‌کند. در حقیقت، اخلاق حرفه‌ای یک فرایند تفکر عقلانی است که هدف آن محقق کردن این امر است که چه ارزش‌هایی را چه موقع باید حفظ و اشاعه نمود به عنوان یکی از ویژگی‌هایی که اخلاق حرفه‌ای می‌تواند ایجاد کند، مسئولیت‌پذیری است؛ در این مورد فرد پاسخ‌گوست و مسئولیت تصمیم‌ها و پیامدهای آن را می‌پذیرد؛ سرمشق دیگران است؛ حساس و اخلاق‌مند است؛ به درستکاری و خوشنامی در کارش اهمیت می‌دهد (خجسته، حسن، ۱۳۸۷). اخلاق شامل اصول و ارزش‌هایی است که بر رفتار فردی و گروهی تحت عنوان درست یا غلط حاکم است (اکبری و همکاران، ۱۳۹۲). به عبارت دیگر، اخلاق علمی است که از اصول و ارزش‌هایی صحبت می‌کند که کیفیت‌های اراده‌ای انسان را زیر نظر دارد و تمایز آن‌ها را از نظر خوب و بد، شایستگی و نالایق یا حسن و قبح بیان می‌کند (اکبری و همکاران، ۱۳۹۲). با توجه به اینکه موضوع اخلاق، تمایز بین خوب و بد است، می‌توان اخلاق حرفه‌ای را معادل صلاحیت حرفه‌ای دانست. (وان دنبرگ، ۱۹۹۲).

واژه مسئولیت در حوزه‌های فلسفه، جامعه‌شناسی و حقوق به کار رفته است. استفاده از این به جای اینکه در قالب آزادی استفاده شود، استفاده از آن برای استفاده است. کاربرد در روانشناسی به اهمیت مادر به عنوان اولین فردی که کودک با او ارتباط برقرار می‌کند، اشاره کرده است. مادر می‌تواند با رفتار خود با کودک علاقه اجتماعی را پرورش دهد یا از آن جلوگیری کند. (شوچوف<sup>۱</sup>، ۲۰۰۵).

عوامل مختلفی بر مسئولیت‌پذیری کارکنان موثر است که از جمله این عوامل می‌توان به اخلاق حرفه‌ای مدیران اشاره کرد. اخلاق کاری یک سازمان به عنوان یک دارایی نامشهود توصیف می‌شود که می‌تواند به عنوان منبع مزیت رقابتی پایدار در نظر گرفته شود. مؤلفه‌های اخلاق تجاری تأثیرات متقابلی دارند که ارزش آفرینی می‌کند و به بستری برای نوآوری سازمانی تبدیل می‌شود (ویز و همکاران، ۲۰۱۷). در این بین نقش میانجی تعهد سازمانی نیز باید مورد توجه قرار گیرد. تعهد کارکنان به سازمان از یک سو ابزار دستیابی به اهداف سازمان و از سوی دیگر انگیزه آموزش و یادگیری برای پیشرفت و ارتقاء شغلی را فراهم می‌کند. بنابراین شناسایی عوامل موثر در تعهد سازمانی کارکنان ضروری است. وفاداری کارکنان نیز در راستای تعهد آنها به سازمان ایجاد می‌شود. نیروی کاری که نسبت به موفقیت سازمان احساس تعهد می‌کند و معتقد است که سازمان مهربانش بهترین گزینه برای کار است. این نیروها نه تنها برای ماندن در سازمان برنامه ریزی می‌کنند، بلکه به دنبال گزینه‌های جایگزین نیستند و علاقه‌ای به پیشنهادات دیگر ندارند. (حسینی و همکاران، ۱۳۸۹).

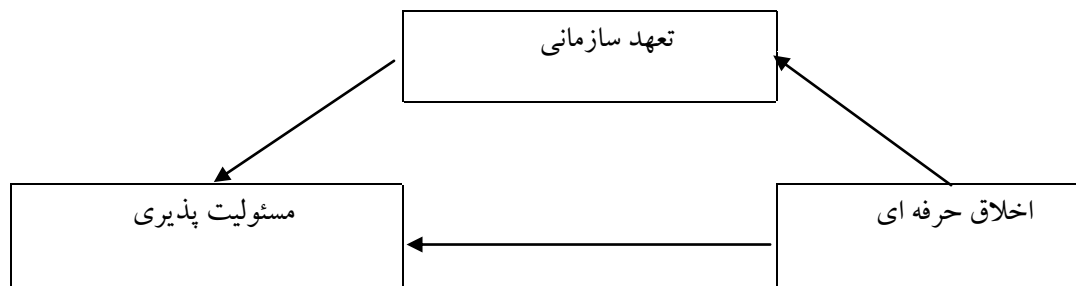
با توجه به مطالب بیان شده، توجه به مسئولیت‌پذیری برای کارکنان کلیه اداره کل زندان‌های استان مازندران حائز اهمیت بوده و انتظار می‌رود تعهد کاری بر این دو متغیر کلیدی موثر باشند. از اینرو در این پژوهش به بررسی تاثیر اخلاق حرفه‌ای مدیران بر مسئولیت‌پذیری با توجه به نقش میانجی تعهد کاری پرداخته شده است و سوال اصلی که در

<sup>1</sup> Shachaf.

این پژوهش مطرح می باشد این است که آیا اخلاق حرفه ای مدیران بر مسئولیت پذیری کارکنان با توجه به نقش میانجی تعهد کاری تاثیر گذار است؟

### مدل مفهومی تحقیق:

مدل مفهومی تحقیق حاضر در شکل ۱ نشان داده شده است.



شکل ۱: مدل مفهومی: منبع (خواجه حسنی و همکاران، ۱۳۹۹)

**هدف اصلی:** تعیین تاثیر اخلاق حرفه ای مدیران بر مسئولیت پذیری کارکنان با توجه به نقش میانجی تعهد کاری اداره کل زندان های استان مازندران

### اهداف فرعی:

۱. تعیین تاثیر اخلاق حرفه ای مدیران بر مسئولیت پذیری کارکنان اداره کل زندان های استان مازندران
۲. تعیین تاثیر اخلاق حرفه ای مدیران بر تعهد کاری کارکنان اداره کل زندان های استان مازندران
۳. تعیین تاثیر تعهد کاری بر مسئولیت پذیری کارکنان اداره کل زندان های استان مازندران

**فرضیه اصلی:** اخلاق حرفه ای مدیران بر مسئولیت پذیری کارکنان با توجه به نقش میانجی تعهد کاری اداره کل زندان های استان مازندران تاثیر گذار است.

### فرضیه های فرعی:

۱. اخلاق حرفه ای مدیران بر مسئولیت پذیری کارکنان اداره کل زندان های استان مازندران تاثیر گذار است.
۲. اخلاق حرفه ای مدیران بر تعهد کاری کارکنان اداره کل زندان های استان مازندران تاثیر گذار است.
۳. تعهد کاری بر مسئولیت پذیری کارکنان اداره کل زندان های استان مازندران تاثیر گذار است.

### روش شناسی تحقیق

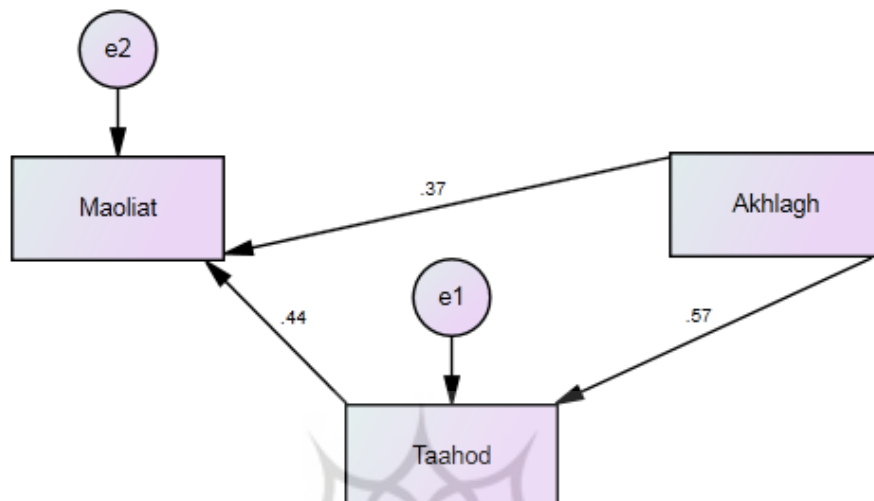
این تحقیق در حوزه تحقیقات کاربردی قرار می گیرد و با توجه به اینکه برای آزمون فرضیات تحقیق از اطلاعات میدانی استفاده می شود در گروه تحقیقات توصیفی پیمایشی قرار می گیرد. جامعه آماری این پژوهش را کارکنان اداره کل زندان های استان مازندران به تعداد ۲۴۵ تشکیل می دهند.

جهت تعیین حداقل حجم نمونه لازم، از فرمول کوکران برای جامعه محدود استفاده گردید.. نمونه مورد نظر بر اساس فرمول کوکران ۱۵۰ نفر و به شیوه نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شد. روش جمع آوری اطلاعات به صورت ترکیبی (کتابخانه ای و میدانی) بوده است که ابزار جمع آوری اطلاعات در روش کتابخانه ای عبارتند از: کتاب، مجلات، مقاله ها و تحقیقات مرتبط با استفاده از فیش برداری، خلاصه نویسی و از سایت های اینترنتی مرتبط نیز به

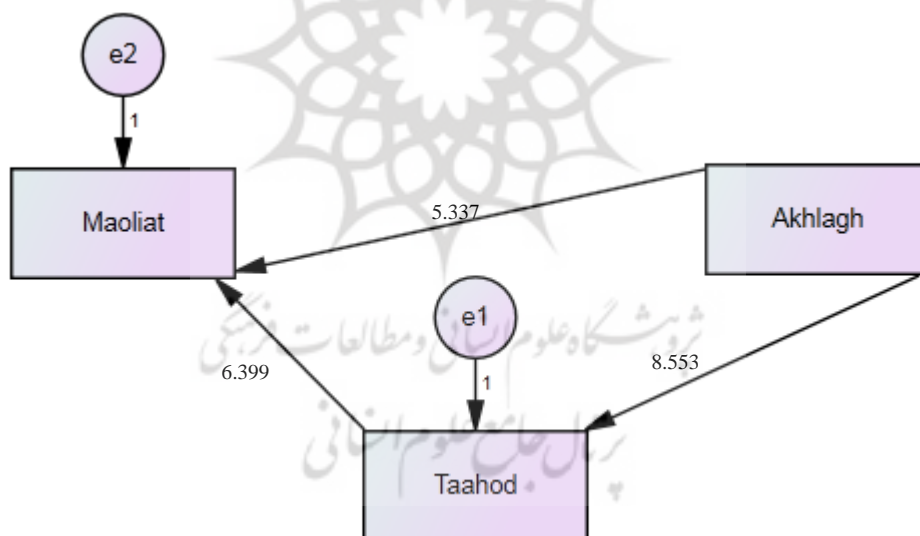
عنوان منابع اطلاعاتی استفاده شده است. در روش از پرسشنامه استفاده شد. برای، تجزیه و تحلیل آنها، تبیین سئوالات استفاده از فنون آمار توصیفی<sup>۲</sup> و استنباطی<sup>۳</sup> آزمون مدل معادلات ساختاری در نرم افزار AMOS21 استفاده شده است

### نتایج آزمون معادلات ساختاری

نمودار مدل معادلات ساختاری آزمون شده به منظور بررسی فرضیه های تحقیق برای حالت تخمینی استاندارد و برای حالت معناداری در نمودارهای ۲ و ۱ نشان داده شده است.



نمودار ۱: نمودار مدل معادلات ساختاری آزمون شده به منظور بررسی فرضیه های تحقیق در حالت تخمینی استاندارد



نمودار ۲: نمودار مدل معادلات ساختاری آزمون شده به منظور بررسی فرضیه های تحقیق در حالت معناداری

### نتایج آزمون فرضیه اصلی تحقیق

H<sub>0</sub>: اخلاق حرفه ای مدیران بر مسئولیت پذیری کارکنان با نقش میانجی تعهد کاری کارکنان اداره کل زندان های استان مازندران تاثیر گذار نیست.

<sup>2</sup> Descriptive statistics

<sup>3</sup> Inferential statistics

$H_1$ : اخلاق حرفه ای مدیران بر مسئولیت پذیری کارکنان با نقش میانجی تعهد کاری کارکنان اداره کل زندان های استان مازندران تاثیر گذار است.

به منظور بررسی این فرضیه از مدل معادلات ساختاری و آزمون سوبل استفاده شد. جدول ۱، نتایج مدل برازش داده شده به منظور بررسی فرضیه اصلی تحقیق را نشان می دهد.

جدول ۱: برآورد ضرایب مدل معادلات ساختاری مربوط به فرضیه اصلی تحقیق

مستقل	وابسته	ضریب	ضریب استاندارد	خطای برآورد	مقدار بحرانی	معناداری
اخلاق حرفه ای مدیران	تعهد کاری	۰,۶۰۴	۰,۵۷۴	۰,۰۷۱	۸,۵۵۳	۰,۰۰۰
تعهد کاری	مسئولیت پذیری کارکنان	۰,۴۵۶	۰,۴۴۳	۰,۰۷۱	۶,۳۹۹	۰,۰۰۰

به منظور بررسی نقش میانجی از آزمون سوبل استفاده شده است. نتایج آزمون مربوطه در جدول ۲ نشان داده شده است.

جدول ۲: نتایج حاصل از آزمون سوبل

معناداری	z-value	$S_b$	$S_a$	b	A
۰,۰۰۰	۵,۱۲۵	۰,۰۷۱	۰,۰۷۱	۰,۴۵۶	۰,۶۰۴

بر اساس نتیجه بدست آمده مقدار z-value بالاتر از ۱,۹۶ و سطح معناداری کمتر از ۰,۰۵ می باشد که بر این مبنا فرضیه اصلی تحقیق پذیرفته شده و اخلاق حرفه ای مدیران بر مسئولیت پذیری کارکنان با نقش میانجی تعهد کاری کارکنان اداره کل زندان های استان مازندران تاثیر گذار است.

### نتایج آزمون فرضیه فرعی اول تحقیق

$H_0$ : اخلاق حرفه ای مدیران بر مسئولیت پذیری کارکنان اداره کل زندان های استان مازندران تاثیر گذار نیست.

$H_1$ : اخلاق حرفه ای مدیران بر مسئولیت پذیری کارکنان اداره کل زندان های استان مازندران تاثیر گذار است.

جدول ۳، نتایج مدل برازش داده شده به منظور بررسی فرضیه فرعی اول تحقیق را نشان می دهد.

جدول ۳: برآورد ضرایب مدل معادلات ساختاری مربوط به فرضیه فرعی اول تحقیق

مستقل	وابسته	ضریب	ضریب استاندارد	خطای برآورد	مقدار بحرانی	معناداری
اخلاق حرفه ای مدیران	مسئولیت پذیری کارکنان	۰,۴۰۰	۰,۳۷۰	۰,۰۷۵	۵,۳۳۷	۰,۰۰۰

بر اساس نتایج جدول (۳)، مشاهده می‌شود که آماره آزمون مربوط به تاثیر "اخلاق حرفه ای مدیران" بر "مسئولیت پذیری کارکنان" دارای آماره بزرگتر از مقدار بحرانی  $t_{(۹۵)=۱/۹۶}$  می‌باشند و در نتیجه می‌توان معنی-داری آنها را پذیرفت. با توجه به اینکه معناداری تاثیر "اخلاق حرفه ای مدیران" بر "مسئولیت پذیری کارکنان" تایید شده، بنابراین "اخلاق حرفه ای مدیران" بر "مسئولیت پذیری کارکنان" تاثیر گذار است. با توجه به اینکه ضریب تاثیر استاندارد "اخلاق حرفه ای مدیران" بر "مسئولیت پذیری کارکنان" برابر با (۰,۳۷۰) که عددی مثبت است، بنابراین اخلاق حرفه ای مدیران بر مسئولیت پذیری کارکنان اداره کل زندان های استان مازندران تأثیر گذار است.

### نتایج آزمون فرضیه فرعی دوم تحقیق

$H_0$ : اخلاق حرفه ای مدیران بر تعهد کاری کارکنان اداره کل زندان های استان مازندران تاثیر گذار نیست.

$H_1$ : اخلاق حرفه ای مدیران بر تعهد کاری کارکنان اداره کل زندان های استان مازندران تاثیر گذار است.

جدول ۴، نتایج مدل برازش داده شده به منظور بررسی فرضیه فرعی اول تحقیق را نشان می‌دهد.

جدول ۴: برآورد ضرایب مدل معادلات ساختاری مربوط به فرضیه فرعی اول تحقیق

مستقل	وابسته	ضریب	ضریب استاندارد	خطای	مقدار	معناداری
		ضریب	استاندارد	برآورد	بحرانی	
اخلاق حرفه ای مدیران ←	تعهد کاری	۰,۶۰۴	۰,۵۷۴	۰,۰۷۱	۸,۵۵۳	۰,۰۰۰

بر اساس نتایج جدول (۴)، مشاهده می‌شود که آماره آزمون مربوط به تاثیر "اخلاق حرفه ای مدیران" بر "تعهد کاری" دارای آماره بزرگتر از مقدار بحرانی  $t_{(۹۵)=۱/۹۶}$  می‌باشند و در نتیجه می‌توان معنی‌داری آنها را پذیرفت. با توجه به اینکه معناداری تاثیر "اخلاق حرفه ای مدیران" بر "تعهد کاری" تایید شده، بنابراین "اخلاق حرفه ای مدیران" بر "تعهد کاری" تاثیر گذار است. با توجه به اینکه ضریب تاثیر استاندارد "اخلاق حرفه ای مدیران" بر "تعهد کاری" برابر با (۰,۵۷۴) که عددی مثبت است، بنابراین اخلاق حرفه ای مدیران بر تعهد کاری کارکنان اداره کل زندان های استان مازندران تأثیر گذار است.

### نتایج آزمون فرضیه فرعی سوم تحقیق

$H_0$ : تعهد کاری بر مسئولیت پذیری کارکنان اداره کل زندان های استان مازندران تاثیر گذار نیست.

$H_1$ : تعهد کاری بر مسئولیت پذیری کارکنان اداره کل زندان های استان مازندران تاثیر گذار است.

جدول ۵، نتایج مدل برازش داده شده به منظور بررسی فرضیه فرعی اول تحقیق را نشان می‌دهد.

جدول ۵: برآورد ضرایب مدل معادلات فرهنگی مربوط به فرضیه فرعی اول تحقیق

مستقل	وابسته	ضریب	ضریب استاندارد	خطای	مقدار	معناداری
		ضریب	استاندارد	برآورد	بحرانی	
تعهد کاری ←	مسئولیت پذیری کارکنان	۰,۴۵۶	۰,۴۴۳	۰,۰۷۱	۶,۳۹۹	۰,۰۰۰

بر اساس نتایج جدول (۵)، مشاهده می شود که آماره آزمون مربوط به تاثیر "تعهد کاری" بر "مسئولیت پذیری کارکنان" دارای آماره آزمون بزرگتر از مقدار بحرانی  $t_{(۰/۰۵)} = ۱/۹۶$  می باشند و در نتیجه می توان معنی داری آنها را پذیرفت. با توجه به اینکه معناداری تاثیر "تعهد کاری" بر "مسئولیت پذیری کارکنان" تایید شده، بنابراین "تعهد کاری" بر "مسئولیت پذیری کارکنان" تاثیرگذار است. با توجه به اینکه ضریب تاثیر استاندارد "تعهد کاری" بر "مسئولیت پذیری کارکنان" برابر با (۰,۴۴۳) که عددی مثبت است، بنابراین تعهد کاری بر مسئولیت پذیری کارکنان کارکنان اداره کل زندان های استان مازندران تأثیرگذار است.

### نتیجه گیری و پیشنهاد

. در میان طیف وسیع عوامل سازمانی مؤثر بر اثربخشی و عملکرد سازمانها، شاید بتوان اخلاق حرفه ای مدیران یک سازمان را یکی از اساسی ترین عوامل دانست. عدم علاقه سازمان به اخلاق کاری و ضعف آن در رعایت اصول اخلاقی در برخورد با نیروی انسانی سازمان و ذینفعان بیرونی می تواند برای سازمان مشکلاتی ایجاد کند و مشروعیت و اقدامات سازمان را زیر سوال ببرد. لذا با بررسی های بعمل آمده نتایج بشرح ذیل اعلام می گردد نتایج بدست آمده **فرضیه اصلی نشان می دهد** که تعهد کاری در تاثیرگذاری اخلاق حرفه ای مدیران بر مسئولیت پذیری کارکنان نقش میانجی دارد. به بیان دیگر تاثیری که اخلاق حرفه ای مدیران بر مسئولیت پذیری کارکنان می گذارد از طریق تعهد کاری نیز قابل توجیح می باشد و تعهد کاری در این رابطه نقش دارد. با توجه به مطالعات انجام شده، نتایج تحقیق حاضر با نتایج تحقیقات آراسته و همکاران (۱۳۹۰)، خواجه حسنی و همکاران (۱۳۹۹)، اقبالی و همکاران (۱۳۹۴) همسو می باشد. لذا پیشنهاد می شود در صورت مشاهده خط مشی های غیر منطقی در سازمان، مدیران آن را نادیده نگرفته و در جهت اصلاح آن اقدام نمایند. و به منظور ارتقاء مسئولیت پذیری کارکنان، به اخلاق حرفه ای و مسائل اخلاقی در سازمان توجه ویژه ای شود.

نتایج بدست آمده **فرضیه فرعی اول نشان می دهد** که اخلاق حرفه ای مدیران بر مسئولیت پذیری کارکنان تاثیرگذار است. با توجه به مثبت بودن ضریب تاثیر مستقیم متغیر اخلاق حرفه ای مدیران بر مسئولیت پذیری کارکنان می توان گفت که اخلاق حرفه ای مدیران یک سازمان تأثیر مثبتی بر مسئولیت پذیری کارکنان آن دارد. با توجه به مطالعات انجام شده، نتایج تحقیق حاضر با نتایج تحقیقات اقبالی و همکاران (۱۳۹۴)، بابائی و همکاران (۱۳۹۴)، خواجه حسنی و همکاران (۱۳۹۹)، حیدری نیا (۱۳۹۳) همسو می باشد. لذا پیشنهاد می شود مدیران از خط مشی ها و رویه های سازمان پیروی حمایت کنند حتی اگر مخالف نظرشان باشد. و منشور اخلاقی در سازمان برای کارکنان تشریح شود و مبنای برای پاداش به کارکنان قرار گیرد.

نتایج بدست آمده **فرضیه فرعی دوم نشان می دهد** که اخلاق حرفه ای مدیران بر تعهد کاری تاثیرگذار است. با توجه به مثبت بودن ضریب تاثیر مستقیم متغیر اخلاق حرفه ای مدیران بر تعهد کاری می توان گفت که اخلاق حرفه ای مدیران یک سازمان تأثیر مثبتی بر تعهد کاری آن دارد. با توجه به مطالعات انجام شده، نتایج تحقیق حاضر با نتایج تحقیقات خواجه حسنی و همکاران (۱۳۹۹)، حیدری نیا (۱۳۹۳)، بابائی و همکاران (۱۳۹۴)، همسو می باشد. لذا پیشنهاد می شود محیط کاری امن و بدور از ناملایمات برای کارکنان مهیا شود. به منظور ارتقاء سطح تعهد کاری، پیشنهاد می شود مدیران دارای اخلاق حرفه ای بالا برای پست های مهم در نظر گرفته شوند.

نتایج بدست آمده فرضیه فرعی سوم اصلی نشان می دهد که تعهد کاری بر مسئولیت پذیری کارکنان تاثیر گذار است. با توجه به مثبت بودن ضریب تاثیر مستقیم متغیر تعهد کاری بر مسئولیت پذیری کارکنان می توان گفت که تعهد کاری یک سازمان تأثیر مثبتی بر مسئولیت پذیری کارکنان آن دارد. با توجه به مطالعات انجام شده، نتایج تحقیق حاضر با نتایج تحقیقات اقبالی و همکاران (۱۳۹۴)، بابائی و همکاران (۱۳۹۴)، حیدری نیا (۱۳۹۳) همسو می باشد. لذا پیشنهاد می شود مدیران دارای روحیه بالای خودکارآمدی شناسایی شوند به منظور بهبود مسئولیت پذیری کارکنان پیشنهاد می شود کارکنان متعهد مورد تشویف قرار گرفته و در مشاغل مهم گمارده شوند.

### منابع

- آراسته، حمیدرضا، جاهد، حسینی. (۱۳۹۰). "رعایت اخلاق در دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی؛ گزیده‌ای برای بهبود دانشگاه‌ها"، فصلنامه‌ی نشاء علم، سال اول، شماره‌ی ۲.
- اقبالی، سیدمحسن، ۱۳۹۴، نقش اخلاق حرفه‌ای در تعهد سازمانی، مسئولیت‌پذیری و وفاداری کارکنان جهت موفقیت سازمانها در کشور ایران، چهارمین کنفرانس بین‌المللی حسابداری و مدیریت و اولین کنفرانس کارآفرینی و نوآوری‌های باز، تهران.
- اکبری، مرتضی و دیگران (۱۳۹۲). " بررسی رابطه سلامت سازمانی با کارآفرینی سازمان: (مورد مطالعه: دانشگاه تهران)"، مدیریت دولتی ۵(۱)، ۲۰-۱.
- بابائی، محمدرضا و داودی فر، محمود، ۱۳۹۴، بررسی رابطه تعهد کاری با کیفیت خدمات کارکنان با نقش میانجی اخلاق حرفه‌ای و خلاقیت، اولین همایش ملی مدیریت و حسابداری ایران، همدان
- حسینی، لیلا. (۱۳۹۰). "اخلاق حرفه‌ای در آموزه‌های اسلامی". ماهنامه اجتماعی، اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی.
- حیدری نیا، علی، ۱۳۹۳، بررسی تاثیر اخلاق اسلامی کار و فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی و تعهد کارمندان دانشگاه زاهدان، کنگره بین‌المللی فرهنگ و اندیشه دینی، قم، مرکز راهبری مهندسی فرهنگی شورای فرهنگ عمومی استان بوشهر.
- خجسته، حسن، احمدی، ظهیر. (۱۳۸۷). "اصول اخلاق حرفه‌ای خبرنگاران و رسانه‌های ارتباط جمعی در مدیریت بحران (زلزله)". پژوهش‌های ارتباطی، شماره ۱۵.
- خواجه حسینی م و همکاران (۱۳۹۹). بررسی نقش اخلاق حرفه‌ای و مسئولیت‌پذیری در تعهد سازمانی. فصلنامه علمی تخصصی رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری، ۴(۱۵)، ۲۷-۳۲.
- Shachaf. P. (2005). A global perspective on library association codes of ethics, *Library & Information Science Research*, 27 (4), pp. 513-533, Retrieved from [http://dlist.sir.arizona.edu/1757/01/Code\\_of\\_Ethics.pdf](http://dlist.sir.arizona.edu/1757/01/Code_of_Ethics.pdf).
- Vandenberg, R. and Lance, C. (1992), "Examining the causal order of job satisfaction and organizational commitment", *Journal of Management*, Vol. 18 No. 1, pp. 153-67.
- Weiss, Matthias & (2017), Authentic leadership and leaders' mental well-being: An experience sampling study, *The Leadership Quarterly*, PP 1-18.



## Examining the effect of professional ethics of managers on the responsibility of employees with regard to the mediating role of work commitment

Mohammad Hasan Shakki  
Mohammad Fazli Alavikolaee

### Abstract

The aim of the present study was to investigate the effect of professional ethics of managers on the responsibility of employees with regard to the mediating role of work commitment (case study: General Directorate of Prisons in Mazandaran Province). This applied research was a descriptive survey. The statistical population of this research consisted of 245 employees of the general administration of prisons in Mazandaran province, and the Cochran Cochran formula was used to determine the sample size. The sampling method in this research is simple random. The data collection tool is Dehghan's 40-question work ethic questionnaire (2012), Allen and Meier's 24-question organizational commitment questionnaire (1990) and California's 15-question accountability questionnaire (1987). All three questionnaires have high validity and reliability, and the reliability of the questionnaires was obtained using Cronbach's alpha coefficient of 0.90, 0.85 and 0.87, respectively. In order to analyze the data, descriptive statistics techniques (frequency tables and bar graphs, central indices such as mean and mode as well as dispersion indices such as standard deviation) and inferential statistics (structural equation model) were used in AMOS21 software. The results of this study showed that the work contract plays a mediating role in the influence of professional ethics of managers on the responsibility of employees. In other words, the effect that managers' professional ethics have on employees' responsibility can be explained through work commitment, and work commitment plays a role in this relationship.

### Keywords

Professional ethics, responsibility and work commitment