



طراحی الگوی اخلاق حرفه‌ای ایرانی - اسلامی در دانشگاه فنی و حرفه‌ای با رویکرد نظریه داده بنیاد

ارسلان نامی^۱، سجاد شمسی گوشکی^۲

۱. دانش آموخته دکتری، دانشگاه فنی و حرفه‌ای، بوشهر، ایران.

۲. دانش آموخته دکتری، گروه مدیریت بازرگانی و کسب و کار، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه تهران، دانشکدگان فارابی، قم،

ایران.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۱۱/۰۷ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۳/۱۱ تاریخ انتشار آنلاین: ۱۴۰۳/۰۳/۱۲

چکیده

هدف: هدف اصلی این پژوهش طراحی الگوی اخلاق حرفه‌ای ایرانی - اسلامی مدیران در دانشگاه فنی و حرفه‌ای است. **روش تحقیق:** این پژوهش با رویکرد نظریه داده بنیاد انجام گرفت. جامعه آماری آن مدیران و معاونین دانشگاه فنی و حرفه‌ای است. ۹ نفر از این افراد با روش نمونه‌گیری هدفمند انتخاب شدند. شرایط علی، مداخله‌گر، زمینه‌ای، پدیده اصلی، راهبردها و پیامدهای الگوی اخلاق حرفه‌ای ایرانی - اسلامی مدیران ابتدا در ۱۵۶ کد اولیه تلخیص، سپس این کدها در ۲۴ مقوله کلی با استفاده از نرم‌افزار MAXQDA دسته‌بندی شد.

یافته‌ها: یافته‌های این مطالعه نشان داد که شرایط علی الگوی اخلاق حرفه‌ای مدیران شامل قوانین و مقررات نامناسب اداری، ارتباطات و فرایندهای نامناسب، شرایط نامناسب نیروی انسانی و شرایط نامناسب سازمانی می‌شود. شرایط زمینه‌ای الگوی اخلاق حرفه‌ای مدیران شامل باورها، اعتقادات و نگرش‌های مدیران، مهارت‌های رفتاری مدیران، مهارت‌های ارتباطی مدیران و ویژگی‌های نیروی انسانی می‌شود. شرایط مداخله‌گر الگوی اخلاق حرفه‌ای مدیران شامل عوامل فرهنگی، عوامل اقتصادی، عوامل مدیریتی و جو سازمانی می‌شود. پدیده محوری الگوی اخلاق حرفه‌ای مدیران شامل عوامل مرتبط با فرد، عوامل مرتبط با سازمان و عوامل اجتماعی می‌شود. راهبردهای پیاده‌سازی الگوی اخلاق حرفه‌ای مدیران شامل منشور اخلاقی، سیاست‌های سازمانی، برنامه‌های آموزشی، انتصاب و ترفیع، تشویق، تنبیه و انگیزش و نظارت، کنترل و بازخورد می‌شود. پیامدهای الگوی اخلاق حرفه‌ای مدیران نیز شامل عملکرد مالی، عملکرد غیرمالی و عملکرد اجتماعی می‌شود.

بحث و نتیجه‌گیری: الگوی اخلاق حرفه‌ای ایرانی - اسلامی مدیران از شرایط علی، زمینه‌ای، مداخله‌گر، پدیده اصلی، راهبردها و پیامدهای متعددی تشکیل شده است.

واژه‌های کلیدی: اخلاق، اخلاق حرفه‌ای، نظریه داده بنیاد، دانشگاه فنی و حرفه‌ای

مقدمه

دیباچه موضوع

امروزه، روابط انسانی از اصلی‌ترین مسائل محسوب می‌شود، و تحقق اخلاق در سطوح فردی و سازمانی یکی از کلیدی‌ترین آرمان‌های هر جامعه است که نیازمند رویکرد راهبردی است (خیاط مقدم و طباطبایی نسب، ۱۳۹۵: ۱۲۷). بر همین اساس، تاکید بر مسائل اخلاقی رو به گسترش است و یکی از راه‌های مؤثر در بکارگیری مباحث اخلاقی و اجرای مباحث اخلاقی در جامعه، توجه به مسائل اخلاقی در تصمیم‌گیری یا اخلاق در علم مدیریت است (خیاط مقدم، ۲۰۲۱: ۲۰). از یک دیدگاه، اخلاق مجموعه‌ای از ارزش‌ها و قوانین است که درست یا نادرست را تعیین می‌نماید، و همچنین رفتار مورد پذیرش و مردود را تعریف می‌کند. از دیدگاهی دیگر، اخلاق شامل تمیز بین درست و نادرست، تعریف مباحث در قالب واژه‌های معنوی و استفاده از اصول معنوی برای یک وضعیت است (شفیقی و همکاران، ۱۳۹۷: ۹۸۶).

اخلاق و اصول اخلاقی از مباحثی است که در اسلام نیز بر استفاده از آن در جامعه تاکید شده تا جایی که پیامبر اکرم (ص) هدف رسالت خویش را "به کمال رساندن مکارم اخلاقی" بر شمرده‌اند. در حدیثی که از رسول اکرم (ص) نقل شده ایشان می‌فرمایند: "إِنَّمَا بُعِثْتُ لِأَتَمِّمَ مَكَارِمَ الْأَخْلَاقِ"، به راستی که من برای به کمال رساندن مکارم اخلاق مبعوث شده‌ام (محمدی و همکاران، ۱۴۰۰: ۳۶۰). بنابراین، در نظام اسلامی اخلاق موضوعی محوری و امری بایسته است که باید مبتنی بر هویت و اخلاق اسلامی شکل گیرد، زیرا این نظام اخلاقی است که می‌تواند با ارائه دستورالعمل‌ها و آیین‌نامه‌های اخلاقی در سطح حرفه و زندگی اجتماعی و نیز با در نظر گرفتن پیشرفت‌های مادی، در راستای بهبود زندگی انسانها، زمینه سعادت و کمال حقیقی بشر را فراهم سازد (وطن دوست، ۱۳۹۲: ۱۱۷).

اخلاق حرفه‌ای مجموعه‌ای از اصول و معیارهای اخلاقی است که توسط سازمان‌ها بر اساس الگوهای اخلاقی تدوین شده و همه اعضای سازمان ملزم به رعایت این اصول هستند که رفتار آنها را هدایت می‌کند. در واقع، رعایت اخلاق حرفه‌ای بیانگر شخصیت فرد در سازمان است. در چارچوب اخلاق حرفه‌ای، نقش افراد در جامعه شکل می‌گیرد، افراد در هم تنیده‌تر می‌شوند، ارتباطات بین افراد افزایش می‌یابد، یک سری هنجارها و رفتارهای اخلاقی در بین کارکنان و مدیران ایجاد می‌شود و همچنین نقش مهمی در انجام فعالیت‌های اداری و غیر اداری مرتبط با ارباب رجوع دارد (خیاط مقدم، ۲۰۲۱: ۲۰). از اینرو اخلاق حرفه‌ای از مباحثی است که امروزه بسیار مورد توجه قرار گرفته است.

ضرورت و اهمیت موضوع

از آن جایی که آموزش هسته کلیدی در توسعه پایدار انسانی است باید به منظور توسعه شخصیت انسانی مورد بهره‌برداری قرار گیرد. در همین راستا، تحقق اهداف آموزشی نمی‌تواند بدون توجه به جنبه‌های اخلاقی انجام گیرد (موسوی و همکاران، ۱۳۹۵: ۱). از یک طرف، توسعه اخلاق حرفه‌ای؛ پیروی از مدیریت صداقت و اجرای مبانی اخلاقی سیستمی بر مبنای اعتماد در کلیه نظام‌ها از جمله نظام‌های آموزشی را افزایش می‌دهد و کاربرد آن مستلزم آموزش مستمر، توسعه دانش کاری، تجربه، آگاهی و بستر فرهنگی بر اساس دیدگاه آینده‌نگر است (چرخ‌آب و همکاران، ۲۰۲۰: ۲۰۱). از طرف دیگر، مراکز آموزشی، بیش از سایر سازمان‌ها با نیروی انسانی در ارتباط هستند و تأمین و تربیت نیروی انسانی متخصص را برعهده دارند. بنابراین این مراکز نیازمند فضایی هستند که در آن کارکنان افرادی مسئولیت‌پذیر، دلسوز، درستکار و به طور کلی اخلاقی بآیند (جزینی و همکاران، ۱۳۹۹: ۳۱).

براین اساس، می‌توان بیان داشت که اخلاق حرفه‌ای و رعایت آن از اهمیت بسیار زیادی از دیدگاه مدیران بسیاری از سازمان‌ها بخصوص سازمان‌های آموزشی برخوردار است که بدون آن نمی‌توان به محیط کاری و خدمات رسانی مطلوب و توأم با عدالت و انصاف امیدوار بود.

دانشگاه فنی و حرفه‌ای نیز به عنوان یکی از ارکان کلیدی در آموزش عالی از سال ۱۳۹۰ با مجوز رسمی از وزارت علوم، تحقیقات و فناوری آغاز به کار کرد. بخش اصلی از فعالیت‌های آموزشی این دانشگاه با هدف تربیت تکنسین معطوف به سطح کاردانی است. در حال حاضر خدمات در سطح کاردانی با ۹۲ و کارشناسی با ۵۸ رشته به حدود ۲۰۰ هزار دانشجو ارائه می‌گردد (نامی و همکاران، ۱۴۰۱: ۷). آموزش‌های فنی و حرفه‌ای می‌تواند به اشتغال پایدار کمک کند. همچنین این دانشگاه بر هر دانشجو یک فن و مهارت تأکید دارد. در همین راستا، مقام معظم رهبری (مدظله العالی) با توجه به نقش و اهمیت فزاینده مقوله علم و فناوری تلاش داشتند تا جایگاه مهم علم و فناوری را به مسئولین نظام جمهوری اسلامی و مردم کشورمان گوشزد کنند (رحمدل و همکاران، ۱۳۹۹: ۳۰۷). بر همین اساس، رعایت اخلاق حرفه‌ای یکی از الزامات دستیابی به اهداف سازمانی دانشگاه فنی و حرفه‌ای به شمار می‌رود و با توجه به اینکه دانشگاه فنی و حرفه‌ای به تربیت نیروی انسانی متخصص می‌پردازد، در صورتی که مدیران و کارکنان و اساتید این دانشگاه توانایی رعایت و بکارگیری اخلاق حرفه‌ای در دانشگاه را نداشته باشند، نمی‌توانند مسئولیت خود را به درستی انجام دهند، به همین دلیل نمی‌توانند بازخورد مناسبی نیز دریافت کنند. از اینرو مطالعه اخلاق حرفه‌ای در دانشگاه فنی و حرفه‌ای از اهمیت و ضرورت بسیاری برخوردار است.

بیان مسأله

پیچیده‌تر شدن روزافزون سازمان‌ها و افزایش کارهای غیراخلاقی، غیرقانونی و غیرمسئولانه در محیط‌های کاری تبدیل به مسأله‌ای کلیدی شده که توجه صاحب‌نظران را به بحث اخلاق و تأثیرات مختلف آن در سازمان معطوف ساخته است. چنین رفتارهایی می‌تواند پیامدهای متعددی همچون احساس بی‌عدالتی، تلاطم روحی- روانی، کاهش انگیزش، کاهش تلاش کاری و تعهد کمتر نسبت به کار را به دنبال داشته باشد (نیکومرام و همکاران، ۱۳۹۳: ۵۰).

در همین راستا، سازمان‌ها برای پویایی و بقای خود نیازمند تدوین و استفاده عملی از استانداردهای اخلاق حرفه‌ای هستند تا براساس آن مدیران و کارکنان بتوانند، برای بهره‌مندی هر چه بیشتر ذینفعان، ارزش‌های مشترک حرفه‌ای را پدید آورند (حق‌گو و همکاران، ۱۳۹۶: ۵۵۰).

همچنین، تخطی از هنجارهای اخلاقی در آموزش می‌تواند به توانایی دانش‌آموزان و دانشجویان در رفع چالش‌های زندگی فردی و اجتماعی آسیب‌های جدی وارد نماید. از اینرو رعایت اخلاق حرفه‌ای توسط مدیران آموزشی به عنوان یکی از اهداف متعالی آموزش عالی تعریف گردیده است (موسوی و همکاران، ۱۳۹۵: ۱).

از طرفی، در جامعه فاقد اخلاق حتی تجهیز افراد به علم و دانش جز پیچیده کردن وضعیت، نتیجه‌ای نخواهد داشت (شیرازیان و همکاران ۱۳۹۶: ۲). بر همین اساس، مسأله اصلی این پژوهش اینست که الگوی اخلاق حرفه‌ای مدیران در دانشگاه فنی و حرفه‌ای چگونه است؟

ادبیات موضوع و پیشینه

ادبیات نظری

اخلاق حرفه‌ای در تمام حرفه‌ها و فعالیت‌ها و بطور خاص در سیستم آموزشی دارای اهمیت بسیاری است، به همین دلیل پژوهشگران این مفهوم و مفاهیم مرتبط با آن را از جنبه‌های مختلفی مورد بررسی قرار داده‌اند. در همین راستا در این بخش از مطالعه به بررسی مبانی نظری پیرامون اخلاق حرفه‌ای و اخلاق حرفه‌ای مدیران پرداخته شده است.

اخلاق حرفه‌ای

مفهوم اخلاق یک ضرورت است و وجود آن برای سلامت زندگی فردی، سازمانی و جامعه ضروری است. ریشه کلمه "ethics" که معادل آن در برخی از زبان‌های غربی "morality" است، از کلمه یونانی "ethos" که به معنای صفات و شخصیت انسان در نظر گرفته شده، مشتق شده است (محمدی مهر و همکاران، ۱۳۹۲: ۱).

اخلاق، جمع خُلُق در لغت دارای دو معناست. برخی از پژوهشگران اخلاق را به معنای نیرو و سرشت باطنی دانسته که برای انسان، تنها با دیده نهان‌بینی و غیرظاهر قابل درک است. در برابر خُلُق که به شکل و صورت محسوس و قابل درک با چشم ظاهر دیده می‌شود. برخی از پژوهشگران و اندیشمندان نیز خُلُق را به معنای صفت نفسانی راسخ می‌دانند که انسان، افعال متناسب با آن را، همچون شجاعت، بیدرنگ انجام می‌دهد. اخلاق عبارت از یک سلسله ملکات نفسانی است که به سبب این عوامل صدور اعمال و انجام کارها بدون نیاز به فکر و تأمل انجام گیرد (عبدی نژادی و همکاران، ۱۴۰۰: ۱۶۴).

اخلاق، به طور ساده، شامل شناخت صحیح از ناصحیح و نگاه انجام صحیح و ترک ناصحیح است. تشخیص درست از غلط همیشه ساده نیست. از اینرو بسیاری از دانشمندان علم اخلاق بیان می‌دارند که باتوجه به اصول اخلاقی در مقام عمل، همیشه یک راهکار در ست وجود دارد و برخی دیگر بر این باورند که راهکار در ست بستگی به موقعیت و شرایط دارد و تشخیص اینکه کدام راهکار درست است در نهایت به عهده خود فرد است (نیکومرام و همکاران، ۱۳۹۳: ۵۰).

سطح اخلاقی سازمان به قرار گرفتن ارزش‌های محوری همانند امانتداری، دوری از تبعیض، صداقت، اعتماد متقابل، عدالت، رعایت حقوق ذینفعان و لحاظ نمودن منفعت ذینفعان درون خط‌مشی‌ها، برنامه‌ها، اقدامات و تصمیمات اشاره دارد (کبیری و همکاران، ۱۳۹۹: ۱۱۴).

اخلاق حرفه‌ای، بعنوان شاخه‌ای از دانش اخلاق در نظر گرفته می‌شود که به تکالیف سازمانی و اخلاقی در یک حرفه و مسائل اخلاقی آن توجه دارد. مقصود از اخلاق حرفه‌ای مجموعه‌ای از اصول و قواعد سلوک بشری است که باید افراد بدون آن که الزام خارجی داشته باشند، داوطلبانه و براساس ندای وجدان و فطرت خود در انجام کار حرفه‌ای، رعایت نمایند (وطن دوست، ۱۳۹۲: ۱۱۶).

درحقیقت اخلاق حرفه‌ای فرایند تفکر عقلانی است که هدف آن تعیین ارزش‌های سازمان است. اصول اخلاق حرفه‌ای دارای بار و ارزش‌های والایی است که رعایت آنها در انجام هنجارهای اجتماعی بسیار نقش‌آفرین است و این نیازمند شناخت اولیه و بنیادین از اصول اخلاقی است (شیرازیان و همکاران، ۱۳۹۶: ۲). ویژگی‌های اخلاق حرفه‌ای شامل مهارت‌های بین فردی، مقبولیت و وظیفه، ابتکار عمل و قابل اعتماد بودن است. معنی اصول و ارزش‌های اخلاقی در واقع تفکر منطقی در مورد منبع و حیطه اهداف است (حاجی محمدی و همکاران، ۱۴۰۰: ۲).

در همین راستا، منشور اخلاق حرفه‌ای یک اصل راهنما است که هدف آن کمک به حرفه‌ای‌ها برای انجام کار با تعهد، فداکاری، صداقت و درستکاری است. یک متخصص باید از اصول خاص حرفه خود پیروی کند و وظایف خود را مطابق با الزامات حرفه انجام دهد. اخلاق حرفه‌ای به اصول و ارزش‌هایی می‌پردازد که مسئول حرفه‌ای باید برای ایجاد فضایی مساعد در محیط کار به کار گیرد. دانش و مهارت‌های حرفه‌ای عنصری کلیدی است که هر حرفه‌ای باید آن را کسب کند تا خدمات خود را با عزم و تعهد انجام دهد. هر حرفه‌ای اهداف و مقاصد اصلی خود را دارد. برای تحقق آن اهداف و مقاصد، متخصص باید از منشور اخلاق حرفه‌ای پیروی کند. اخلاق حرفه‌ای به متخصصان کمک می‌کند تا کار خود را به طور معنادار انجام دهند (شرپا ۱۸: ۲۰: ۱۶).

آموزه‌های دینی باعث می‌گردد با افزایش مهارت‌های اخلاق حرفه‌ای بین منابع انسانی سازمان روابط قویتر شود. از اینرو، افراد دیندار بیش از دیگران به روابط اهمیت می‌دهند. اخلاق حرفه‌ای، با پیوند دادن افراد سازمان، انسجام آن را تقویت می‌کند و با

تقویت اهداف خیرخواهانه و بشردوستانه، همچون کسب رضایت خداوند، زمینه‌افزایش بهره‌وری سازمان‌ها را فراهم می‌سازد (عابدی و همکاران، ۱۴۰۰: ۴۲۸).

اخلاق حرفه‌ای مدیران

امروزه مدیران سازمان‌ها دریافته‌اند که بدون وجود یک نظام اخلاقی یکپارچه، که در آن نیازهای اخلاقی فرد و سازمان و جامعه از جهات و جنبه‌های مختلف اقتصادی و سیاسی و اعتقادی برآورده شود، قادر به ادامه حیات نخواهند بود (عابدی و همکاران، ۱۴۰۰: ۴۲۶).

بنابراین، مدیران و کارکنان سازمان‌ها برای ایفای نقش سازمانی خود علاوه بر معیارهای سازمانی و قانونی نیاز به مجموعه‌ای از رهنمودهای اخلاقی و ارزشی دارند، که آنان را در رفتارها و اعمال سازمانی یاری می‌دهد و نوعی هماهنگی و وحدت رویه در حرکت به سمت شیوه مطلوب در اخلاق سازمانی را میسر سازد زیرا امروزه یکی از مهمترین معیارهای ارزیابی مدیران و یکی از عوامل مهم موفقیت مدیران مباحث و اصول اخلاقی است (ذاکری حکمی، ۱۳۹۴: ۶۲). همچنین، راهبرد تصمیم‌گیری روشی است که به و سیله آن مدیران سازمان اهداف از پیش تعیین شده سازمان را توسعه می‌دهند و همچنین از این‌ها برای تسریع در دستیابی به این اهداف استفاده می‌کنند. مدیران تصمیمات کلیدی را در سازمان اتخاذ می‌کنند، بنابراین تصمیمات حرفه‌ای و توأم با رعایت اخلاق می‌تواند به پیشبرد اهداف سازمانی، فردی و گروهی کمک شایانی نماید (خیاط مقدم، ۲۰۲۱: ۲۰). مدیریت سازمان همچنین نقشی کلیدی در ایجاد جو و فرهنگ اخلاقی در سازمان بازی می‌کند که از این طریق می‌تواند به توسعه اخلاق حرفه‌ای کمک کند. وی از طریق محیط‌های سازمانی بر فرایندهای تصمیم‌گیری نیز تاثیرگذار است (غریب زاده و همکاران، ۱۳۹۸: ۸۰).

سطح اخلاقی سازمان برای قرار دادن ارزش‌های اصلی مانند امانت‌داری، عدم تبعیض، صداقت، اعتماد متقابل، عدالت، احترام به حقوق ذینفعان سازمان و در نظر گرفتن منافع ذینفعان در سیاست‌ها، برنامه‌ها، اقدامات و تصمیمات بسیار مهم است. برای اتخاذ یک تصمیم مطلوب، باید بتوان ارزش هر یک از نتایج احتمالی را که پس از تصمیم‌گیری به دست می‌آید، پیش‌بینی کرد و به طور ضمنی این مقادیر را با مقیاس کمی و احتمال موفقیت مقایسه کرد. تصمیم‌گیری جزء لاینفک مدیریت است و در هر وظیفه مدیریتی مشهود است. در تعیین خط‌مشی‌های سازمان، در تدوین اهداف، طراحی سازمان، انتخاب، ارزیابی و در تمامی اعمال مدیریت، تصمیم‌گیری جزء اصلی و رکن اساسی است. خوشبختی یا بدبختی یک جامعه به تکنیک‌های مدیریت و تصمیم‌گیری بستگی دارد. اگر مدیران بر اساس شایستگی‌ها، مهارت‌ها، تعهدات و مسئولیت‌ها انتخاب شوند و ساختار مدیریتی مبتنی بر فضایل اخلاقی باشد، چنین سبک مدیریتی برای جامعه خوشبختی به همراه خواهد داشت (زکی زاده و همکاران، ۲۰۲۳: ۴).

حاکمیت اخلاق حرفه‌ای ایرانی - اسلامی در سازمان قادر است به میزان بسیار چشم‌گیری سازمان را در جهت کاهش تنش‌ها و موفقیت در تحقق اهداف یاری رساند. بنابراین داشتن اخلاق حرفه‌ای بویژه برای مدیران به منزله یک مزیت رقابتی در سازمان مطرح است. خودسازی، تزکیه و تهذیب اخلاق در مدیران، زمانی برای آنها میسر است که معتقد به توانایی خود در به دست آوردن کمالات و ارزش‌ها باشند (موسوی و همکاران، ۱۳۹۵: ۶۵). شواهد علمی نشان می‌دهد که اخلاق حرفه‌ای مدیران بهره‌وری را افزایش می‌دهد، ارتباطات را بهبود می‌بخشد، و درجه ریسک را کاهش می‌دهد. زمانی که اخلاق حرفه‌ای در سازمان و مدیران حاکم باشد، جریان اطلاعات به راحتی تسهیل می‌شود و مدیر قبل از وقوع حادثه از آن مطلع می‌شود. انسان از ابتدا تا آخر عمر ذاتاً به ارزش‌های اخلاقی گرایش دارد و شخصیت وی همواره با معیارها و فضائل و رذایل اخلاقی سنجیده می‌شود و هرکس در این سنجش به امتیازات بالاتری دست یابد در نزد مردم و در نزد خداوند از جایگاه والایی برخوردار است. با نگاهی عمیق‌تر به ماهیت مشترک همه انسان‌ها، این امر مشهود می‌شود که عوامل اخلاقی اصلی و اساسی در همه ادیان و مکاتب و در همه ملت‌ها مشابه

است. اخلاق حرفه‌ای مدیران تاثیر بسزایی بر نتایج و افزایش بهره‌وری، بهبود ارتباطات و کاهش ریسک دارد. از سوی دیگر امروزه مدیریت آموزشی در شکستن دوره‌های نامطلوب اخلاقی، علمی و فرهنگی در جامعه و ایجاد فضای سالم، رشد اخلاقی، جسمی و اجتماعی نقش بسزایی دارد (طاهری و همکاران، ۲۰۲۳: ۴).

پیشینه پژوهش

هرچند در جای جای این پژوهش به بررسی مبانی نظری و پیشینه اخلاق حرفه‌ای توجه شده است، در این بخش از پژوهش بطور خاص پیشینه پژوهش پیرامون اخلاق حرفه‌ای در داخل و خارج در قالب جدول شماره یک مورد بررسی قرار گرفته است.

جدول شماره یک، پیشینه پژوهش

نویسنده	سال	موضوع پژوهش	یافته‌ها
طاهری و همکاران	۲۰۲۳	رابطه بین اخلاق حرفه‌ای مدیران و مشارکت و انگیزه کاری معلمان ابتدایی	بین اخلاق حرفه‌ای مدیران و مشارکت و انگیزه شغلی در معلمان دوره ابتدایی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد
حاجی محمدی و همکاران	۱۴۰۰	بررسی مولفه‌های اخلاق حرفه‌ای مدیران مدارس: سنتز پژوهی براساس مدل روبرتس	مولفه‌های اخلاق حرفه‌ای مدیران مدارس در چهار بعد فردی، سازمانی، اجتماعی - فرهنگی و سیاسی - اقتصادی سازمان می‌یابد
رضالو و همکاران	۱۴۰۰	ارائه مدل اخلاق حرفه‌ای مدیران مدارس دوره متوسطه براساس آموزه‌های دینی	اخلاق حرفه‌ای مدیران مدارس براساس آموزه‌های دینی اسلام دارای هفت عامل فنی - تخصصی، اخلاقی، فردی، اجتماعی، حقوقی، پژوهشی و اقتصادی بود
ربیعی و همکاران	۱۴۰۰	بررسی تاثیر الگوی اخلاق حرفه‌ای مدیران آموزش عالی بر ارتقای کارایی	اخلاق حرفه‌ای مدیران بر کارایی سازمانی آنها موثر است.
محمدی و همکاران	۱۴۰۰	بررسی روایت نهج البلاغه از اخلاق حرفه‌ای مدیران	مولفه بردباری بیشترین میزان بار اطلاعاتی در میان مولفه‌های اخلاق حرفه‌ای مدیران را دارد و سپس مولفه‌های خوش رفتاری، امانت‌داری، خدمت‌گذاری، و توجه به حرمت و کرامت کارمندان قرار دارند.
خیاط مقدم	۲۰۲۱	بررسی مطالعه تاثیر اخلاق حرفه‌ای مدیران بر استراتژی‌های تصمیم‌گیری: نقش میانجی ظرفیت سیستم‌های اطلاعاتی مدیریت	اخلاق حرفه‌ای مدیران بر استراتژی‌های تصمیم‌گیری تاثیر دارد، اما ظرفیت سیستم‌های اطلاعاتی تاثیر اخلاق حرفه‌ای مدیران بر استراتژی‌های تصمیم‌گیری را تعدیل نمی‌کند.
جعفری راد و همکاران	۱۳۹۹	بررسی الگوی اخلاق حرفه‌ای مدیران با محوریت منابع دینی در سازمان تامین اجتماعی ایران	فضائل اخلاقی در سطح فردی شامل آراستگی ظاهر، خوش خلقی، خوش کلامی، بیان علمی زیبا، دریادلی، وجدان کاری، وظیفه‌شناسی، حیا، بزرگ‌منشی، وقار، خویشتن‌داری و حزم می‌شود. فضائل اخلاقی در سطح سازمانی نیز شامل مدارا، مشورت، اختیار، تدبیر، اتمام کارها، رعایت اموال عمومی، اتحاد، مردم‌داری، حق - گویی، شایسته‌مداری و دادگری می‌شود.

چرخاب و همکاران	۱۳۹۹	ارائه چارچوب توسعه اخلاق حرفه‌ای مدیران با رویکرد آینده پژوهی	توسعه اخلاق حرفه‌ای مدیران را در ۱۵ عامل و ۵۲ مؤلفه در قالب سه بعد زمینه‌ای، ساختاری، محتوایی قرار داد
رحمانی و رجب‌دری	۱۳۹۵	بررسی تاثیر اخلاق حرفه‌ای بر عملکرد سازمانی در مدیران صنعتی استان فارس	اخلاق حرفه‌ای بر عملکرد سازمانی تاثیر دارد
فرمehنی فراهانی و فرمehنی فراهانی	۲۰۱۴	مطالعه مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای در میان اعضای دانشکده مهندسی	اخلاق حرفه‌ای از مؤلفه‌های احترام به دانشجویان، حفظ امنیت و سلامت دانشجویان، حفظ حریم خصوصی دانشجویان، عدم تامین منافع مادی در قبال نمره دادن به دانشجویان، اعتماد و احترام به دانشجویان، داشتن روحیه بردباری و صراحت در برخورد با دانشجویان، توجه به ظاهر و پوشش مناسب توسط اساتید، پرهیز از شوخی‌های نامناسب، عدم استفاده از امکانات دانشگاه برای امور شخصی اساتید تشکیل شده است.

وجه نوآوری مقاله حاضر نسبت به مطالعات پیشین

پژوهش‌های پیشین در بسیاری از موارد به شناسایی و دسته‌بندی مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای پرداختند و در برخی از موارد پیش‌نیازها و پیامدهای اخلاق حرفه‌ای را مورد بررسی قرار داده‌اند. در برخی از پژوهش‌ها اخلاق حرفه‌ای بعنوان متغیر وابسته، میانجی و یا مستقل مورد بررسی قرار گرفته است. این پژوهش با توجه به خلاء موجود در پژوهش‌های پیشین، به دنبال طراحی الگوی اخلاق حرفه‌ای ایرانی - اسلامی مدیران در دانشگاه فنی و حرفه‌ای با رویکرد نظریه داده بنیاد است. در این الگو شرایط علی، شرایط مداخله‌گر، شرایط زمینه‌ای، مؤلفه‌ها، راهبردها و در نهایت پیامدهای اخلاق حرفه‌ای ایرانی - اسلامی مدیران در دانشگاه فنی و حرفه‌ای مورد بررسی قرار می‌گیرد که در نوع خود هم‌داری نوآوری و هم از جامعیت بسیار زیادی در مقایسه با پژوهش‌های پیشین برخوردار است.

روش پژوهش

نوع تحقیق: این پژوهش از نظر روش و ماهیت از نوع توصیفی و از نوع کیفی با رویکرد نظریه داده بنیاد است و با استفاده از مبانی نظری پیشنهادی، الگوی مناسب اخلاق حرفه‌ای مدیران معرفی شده است.

استراتژی کلی تحقیق: در این پژوهش، از روش نظریه داده بنیاد با استراتژی استقرایی برای طراحی الگوی اخلاق حرفه‌ای مدیران استفاده شد. در رویکردهای پژوهش کیفی، ترکیبات بسیاری شامل فراقوم‌نگاری، نظریه داده بنیاد، ترکیب موضوعی، ترکیب روایتی، فراروایت، و فرامطالعه ارائه شده است. این پژوهش به دنبال این است که با استفاده از نظریه داده بنیاد با رویکرد کیفی به طراحی الگوی اخلاق حرفه‌ای ایرانی - اسلامی مدیران مبادرت ورزد. دلیل استفاده از این روش نیاز به تدوین استراتژی‌های مناسب به منظور اجرای طراحی الگوی اخلاق حرفه‌ای مدیران، همچنین علت استفاده از این رویکرد و شرایط زمینه‌ای و مداخله‌گر و همچنین پیامدهای اجرای طراحی الگوی اخلاق حرفه‌ای مدیران است. فرآیند تحلیل داده‌ها در نظریه پردازی داده بنیاد مبتنی بر سه مرحله کدگذاری باز که شامل خلق مفاهیم و مقوله‌ها می‌شود، کدگذاری محوری که شامل شناسایی مقوله محوری، شرایط علی، شرایط مداخله‌گر، بسترها، راهبردها و پیامدها می‌شود و کدگذاری انتخابی که به خلق نظریه منتهی می‌شود، است.

روش‌های گردآوری داده‌ها: در این پژوهش، با رویکرد نظریه داده بنیاد، پس از گردآوری مبانی نظری و پیشینه تحقیق، با خبرگان مصاحبه و سپس به تحلیل مصاحبه‌ها و کدگذاری پرداخته شد.

روش‌های تحلیل داده‌ها: برای تجزیه و تحلیل داده‌ها (مصاحبه با خبرگان) از تکنیک‌های کیفی و با استفاده از نرم‌افزار MAXQDA استفاده شده است.

جامعه و نمونه آماری: جامعه آماری این پژوهش مدیران، و معاونین دانشگاه فنی و حرفه‌ای است. نمونه‌گیری هدفمند از جمله نمونه‌گیری غیراحتمالی محسوب می‌شود که در این بخش استفاده گردیده است. در این پژوهش حجم نمونه با کمک قاعده اشباع انتخاب شد. تعداد اعضای نمونه در این بخش از پژوهش ۹ نفر از این افراد انتخاب شد.

ابزار جمع‌آوری داده و روایی و پایایی آن: برای انجام این پژوهش، مطالعه کتابخانه‌ای به همراه مصاحبه با خبرگان دانشگاه فنی و حرفه‌ای به عنوان روش جمع‌آوری اطلاعات معرفی شده است. پس از استخراج کدها به منظور اطمینان از روایی و اعتبار داده‌ها و تحلیل‌ها، از روش‌های تثلیث، کسب اطلاعات موازی، تکنیک کنترل اعضا، ظرافت‌کاری و خودبازبینی پژوهشگران استفاده شده است.

مراحل انجام و بکارگیری روش: در این پژوهش، ابتدا با تحلیل محتوای متون و مبانی نظری و پیشینه پژوهش‌های پیشین و براساس تاییدیه خبرگان دانشگاه فنی و حرفه‌ای کدهای مربوط به اخلاق حرفه‌ای ایرانی - اسلامی استخراج شده و سپس این کدها (شاخص‌ها) در مولفه‌های اصلی (مقوله‌های اصلی) پژوهش دسته‌بندی گردید. در این بخش، هر کدام از خبرگان مورد مطالعه با حروف لاتین A تا I نامگذاری و کدهای خروجی مصاحبه با هر خبره شماره‌گذاری شدند. سپس الگوی حاصل از پژوهش مبتنی بر نظریه داده بنیاد استخراج و بحث و نتیجه‌گیری پیرامون یافته‌ها، ارائه شده است.

یافته‌های پژوهش

در این بخش یافته‌های پژوهش شامل ویژگی‌های جمعیت‌شناختی خبرگان مورد مطالعه و یافته‌های کیفی (مبتنی بر نظریه داده بنیاد) ارائه شده است.

نمونه خبرگان مورد مطالعه شامل ۱ نفر مدیر کل و ۸ نفر معاونین دانشگاه فنی و حرفه‌ای انتخاب شد. ۲ نفر از این افراد دارای تحصیلات دکتری و ۷ نفر دیگر دارای تحصیلات کارشناسی ارشد بودند. از این افراد ۳ نفر خانم و ۶ نفر را آقایان تشکیل داد. همه نمونه مورد مطالعه بالای ۴۰ سال سن و بیشتر از ۱۵ سال سابقه کار داشتند. این یافته‌ها در جدول شماره دو ارائه شده است.

جدول شماره دو، ویژگی‌های جمعیت‌شناختی خبرگان

ردیف	مدرک تحصیلی	سن	جنسیت		وضعیت شغلی	سابقه کاری
			زن	مرد		
۱	دکتری	۵۱	*		معاون دانشگاه	۳۲
۲	کارشناسی ارشد	۴۵	*		معاون دانشگاه	۱۹
۳	کارشناسی ارشد	۵۰		*	معاون دانشگاه	۲۹
۴	کارشناسی ارشد	۵۲	*		مدیرکل دانشگاه	۳۰
۵	کارشناسی ارشد	۴۴	*		معاون دانشگاه	۲۸
۶	کارشناسی ارشد	۵۵		*	معاون دانشگاه	۲۹
۷	کارشناسی ارشد	۴۵		*	معاون دانشگاه	۲۹
۸	کارشناسی ارشد	۴۹	*		معاون دانشگاه	۲۹
۹	دکتری	۵۲	*		معاون دانشگاه	۲۸

یافته‌های کیفی

در این پژوهش، مبتنی بر نظریه داده بنیاد، مدل نظری توسعه یافت تا پدیده الگوی اخلاق حرفه‌ای ایرانی - اسلامی مدیران را تشریح و تبیین کند. جهت طراحی این الگو، پژوهشگر به صورت مستمر و هدفمند، طی فرایند تحلیل داده‌ها بین مرحله کدگذاری باز و محوری در حرکت است. براساس دیدگاه اشتراوس و کوربین از بنیان‌گذاران این نظریه، فرایند کدگذاری باز و کدگذاری محوری دوگام متوالی یک فرایند تحلیلی نخواهند بود، بلکه فرایند کدگذاری، به صورت پویا و شناور انجام می‌گیرد. در ابتدای فرایند کدگذاری، پژوهشگر تلاش می‌کند مقوله‌ها از طریق کدگذاری باز مشخص گردند و سپس در مرحله کدگذاری محوری، به یکدیگر مرتبط شوند. در مرحله بعد ارتباط بین مقوله‌ها طی کدگذاری باز و محوری شناسایی گردیده است، طی کدگذاری انتخابی، مقوله‌های اصلی، مقوله‌های فرعی و ارتباط آنها یکپارچه می‌شود تا مدل نظری پژوهش توسعه یابد.

در کدگذاری باز مقوله‌گذاری داده‌ها به این صورت انجام شده که با استفاده از حرکت مستمر بین داده‌های اولیه، شباهت‌ها و تفاوت‌های بین مفاهیم شناسایی و آن مفاهیم و داده‌هایی که با هم دارای وجوه مشترک بودند ذیل مقوله جداگانه نام‌گذاری و مرتب شد.

نمونه‌ای از کدگذاری باز به همراه متن مصاحبه (نکته کلیدی که کد از آن استخراج گردیده است) با یکی از خبرگان نمونه منتخب در جدول شماره سه ارائه شده است.

جدول شماره سه، نمونه‌ای از کدگذاری باز و نکته کلیدی

ردیف	نکته کلیدی	کدگذاری اولیه
۱	با توجه به اینکه در دانشگاه افراد مختلف (مسئولین، کارکنان، اساتید، دانشجویان و ارگانها و سازمانهای بیرونی) با هم در تعامل و ارتباط هستند، رعایت اخلاق حرفه‌ای برای همه به ویژه مسئولین و کارکنان یک دانشگاه امری ضروری است.	ضرورت رعایت اخلاق حرفه ای برای همه به ویژه مسئولین و کارکنان

در این بخش شرایط علی، پدیده اصلی، راهبردها، شرایط مداخله‌گر و زمینه‌ای و پیامدهای الگوی اخلاق حرفه‌ای مدیران ارائه شده است.

شرایط علی الگوی اخلاق حرفه‌ای مدیران

شرایط علی شروطی لازم اما ناکافی به منظور دستیابی به پیامدهای به کارگیری راهبردهاست. به عبارتی به شرایطی گفته می‌شود که در آن مقوله‌هایی که بر مقوله اصلی مورد پژوهش اثر گذارند، شناسایی می‌شوند. این شرایط در جدول شماره چهار ارائه شده است.

جدول شماره چهار، شرایط علی الگوی اخلاق حرفه‌ای مدیران

مقوله	کدگذاری محوری	کدگذاری باز	خبرگان
شرایط علی	قوانین و مقررات نامناسب اداری	عدم وجود قوانین و مقررات مناسب برای حمایت از اخلاق حرفه‌ای	B,D,E,F,G
		رعایت ناکافی اصول و استانداردهای اخلاقی	A,C,I
	ارتباطات و فرایندهای نامناسب	ارتباطات و فرایندهای نامناسب	پایین بودن ارتباطات مناسب
ضرورت پیاده‌سازی اخلاق حرفه‌ای با توجه به فرایندهای خاص			E,F
شرایط نامناسب نیروی انسانی		شرایط نامناسب نیروی انسانی	وجود بروکراسی‌های پیچیده اداری
	ضرورت پرورش مدیران اخلاق‌مدار دانشگاهی		B,D
	ضرورت رعایت اخلاق حرفه‌ای برای همه به ویژه مسئولین و کارکنان		C,G,I
	شرایط نامناسب سازمانی	ضرورت توجه به نیازهای عاطفی کارکنان	A,D,E,F
داشتن ریسک بالای اخلاق‌مداری در دانشگاه		B,G,F	

E,F,I	وجود تعارضات سازمانی		
G,H	ضرورت توجه به دانشگاه به عنوان مکان فرهنگ ساز		
A,F,G	جلوگیری از رواج خصوصیات ناپسند اخلاقی در دانشگاه مانند چاپلوسی		
B,D,I	انحراف از اهداف دانشگاه		

پدیده محوری الگوی اخلاق حرفه ای مدیران

پدیده محوری، مقوله کلیدی است که یک صورت ذهنی از پدیده ای که اساس فرآیند است، را شکل می دهد. این مقوله در واقع بر چسب مفهومی است که برای چارچوب یا نظریه شکل گرفته، در نظر گرفته می شود. پدیده محوری در جدول شماره پنج ارائه شده است.

جدول شماره پنج، پدیده محوری الگوی اخلاق حرفه ای مدیران

مقوله	کدگذاری محوری	کدگذاری باز	خبرگان		
پدیده محوری	عوامل مرتبط با فرد	صداقت	B,D,F		
		امانتداری	G,H		
		رازداری	A,F		
		تحول خواهی	C,I		
		عدالت و انصاف	D,E		
		خیر خواهی	A,C,G		
		پاکدستی	H,I		
		همدلی	B,I		
		تیپ های شخصیتی درون و برون گرا	A,F		
		میهن پرستی	B,D		
		صبر و سعه صدر	C,H		
		بینش و بصیرت استراتژیک	E,I		
		راستگویی	A,B,E		
		ایمان و باورهای دینی	C,D,F		
		اعتماد	A,F		
		مسئولیت پذیری	B,G,I		
		عوامل مرتبط با سازمان	عوامل مرتبط با سازمان	وفاداری سازمانی	A,C,G,H
				احترام به ارباب رجوع	D,E
				احترام به همکاران	A,H
وجدان کاری	B,D				
تعهد کاری	E,F				
روحیه مشارکتی	G,I				
برتری جویی و رقابت طلبی در کار	A,I				
دانش و تخصص	B,E,F				

B,F,H	شایستگی شغلی	عوامل اجتماعی
A,C	احترام به ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی	
B,D	داشتن تعهد اجتماعی	

راهبردهای الگوی اخلاق حرفه‌ای مدیران

بر اساس دیدگاه نظام‌مند اشتراوس و کوربین، راهبرد، کنش‌ها و برهم کنش‌های خاصی محسوب می‌شود که از مقوله محوری حاصل شده است. نتایج راهبردها در جدول شماره شش ارائه شده است.

جدول شماره شش، مولفه‌های راهبردهای الگوی اخلاق حرفه‌ای مدیران

مقوله	کدگذاری محوری	کدگذاری باز	خبرگان
راهبردها	منشور اخلاقی	تدوین سند جامع اخلاقی و حرفه‌ای	C,G,I
		تدوین منشور اخلاق حرفه‌ای بی‌طرف	D,F
		تاکید مدیران و مسئولان بر رعایت منشور اخلاق حرفه‌ای در عمل	C,I
سیاست‌های سازمانی	سیاست‌های سازمانی	ایجاد تصویر مثبت از کارهای اخلاقی	B,G,H
		اخلاقی کردن هدف‌های سازمان	A,I
		سیاست‌های رعایت حقوق فردی	G,H
		پیش قدم شدن روسا و مدیران در رعایت اصول اخلاقی	A,F
		برنامه‌ریزی مناسب مسئولان	C,H,I
		تخصیص بودجه و امکانات کافی	D,H
		تبعیض قائل نشدن	F,I
		بکارگیری نیروی انسانی متخصص و اخلاق‌مدار	C,D,H
		استفاده از نظرات خلاقانه در حل مشکلات اخلاقی	D,I
		تربیت نیرو و جهت‌آفرین‌های مدیریتی	A,F
		تبیین نقش بی‌بدیل اخلاق حرفه‌ای	D,E
		ارج نهادن به مقام استاد و دانشجو	B,G,H
		اشاعه ارزش‌ها و مسائل اخلاقی در سازمان	A,G
		نهادینه کردن رفتار اخلاق‌مدار	D,I
		تاکید بر رعایت اخلاق حرفه‌ای در جلسات با اساتید و کارکنان	C,B
برنامه‌های آموزشی	برنامه‌های آموزشی	سیاست‌های توسعه زیرساخت‌های آموزشی و پژوهشی مناسب	H,I
		برگزاری کارگاه‌های آموزشی آشنایی با اخلاق حرفه‌ای	A,C
		تشکیل شوراهای کارگاه‌های آموزشی	C,H
انتصاب و ترفیع	انتصاب و ترفیع	توجه به شایسته‌سالاری در انتصابات	D,G,H
		انتصاب و ارتقای مدون	G,H
		انتصاب مدیران اخلاق‌مدار	A,F,I
		انتخاب مدیران و معاونین قوی (بدور از سیاسی‌کاری)	A,F,I
تشویق، تنبیه و انگیزش	تشویق، تنبیه و انگیزش	روش‌های تشویقی برای کارکنان و اساتید اخلاق‌مدار (سفر، حقوق و ...)	D,E
		ارائه مجازات‌های قانونی در قبال تخلفات	F,G
		تشویق به موقع کارکنان	A,D,H,I

A,H	توجه به نیازهای مادی و معنوی کارکنان	نظارت، کنترل و بازخورد
B,D,H	بالا بردن انگیزه کارکنان در محیط کار	
B,D	برخورد با افراد بی مسئولیت و بی تعهد	
H,I	طراحی فرم‌های ارزیابی اخلاق مداری	
A,F	سیاست‌های ارزیابی و نظارت	
G,H	ارزشیابی عملکردهای اخلاقی کارکنان	
B,F	بازدید از مکان‌های دارای استاندارد کاری مناسب	
D,H,I	نشان دادن بازخوردهای مناسب اخلاق حرفه‌ای	

شرایط زمینه‌ای (بستر) الگوی اخلاق حرفه‌ای مدیران

شرایط خاصی که بر راهبردها تأثیر دارد، زمینه نامیده می‌شوند. به عبارتی مجموعه شرایطی است که زمینه پدیده مورد نظر را فراهم می‌کند. شرایط زمینه‌ای در جدول شماره هفت ارائه شده است.

جدول شماره هفت، شرایط زمینه‌ای الگوی اخلاق حرفه‌ای مدیران

مقوله	کدگذاری محوری	کدگذاری باز	خبرگان
شرایط زمینه‌ای	باورها، اعتقادات و نگرش‌های مدیران	باور و اعتقاد قلبی نسبت به عملیاتی‌سازی اخلاق	D,E
		اعتقاد به آینده‌نگری	E,F,H
		اعتقاد قلبی به ایجاد فضای بهتر آموزشی	E,H
		اعتقاد به تفویض اختیار	A,F
		داشتن باور و ایمان به سازمان	B,H,I
		علاقه‌مند بودن به محیط کار	A,C,G,I
		نگرش علمی مدیران	B,H
		مهارت‌های رفتاری مدیران	مهارت‌های رفتاری مدیران
اهمیت دادن به اخلاق حرفه‌ای در شغل	B,H,I		
برخورد عقلانی و روشمند در مواجهه با مشکلات اخلاقی	D,F		
تصمیمات مشارکتی	A,F,H		
هماهنگی و یکپارچگی اخلاقی	B,E		
رعایت اصول اخلاقی توسط مدیران	A,E		
افزودن به معلومات مدیران	D,F		
رعایت فرایندهای عمل به اخلاق	C,H		
توجه به مشکلات و رفتارهای عاطفی کارکنان	F,I		
شناسایی نیازها و عواطف کارکنان	G,I		
مهارت‌های ارتباطی مدیران	مهارت‌های ارتباطی مدیران	تعامل و ارتباطات حرفه‌ای	D,E,I
		ارتباط با دانشجویان	A,C,H,I
		ارتباط با روسا و مسئولین سایر سازمان‌ها	A,F,H
		برقراری ارتباط با خانواده دانشجویان	A,F

C,F,H	وجود روابط دوستانه با کارکنان	ویژگی‌های نیروی انسانی	
A,D,H,I	وجود مدیران آشنا به شرایط خاص دانشگاه		
A,H,I	وجود مدیران متخصص و با تجربه		
A,H	مدیران آگاه به فرایندهای اداری		
A,D	وجود مدیران اخلاق‌مدار		
D,H	بهره‌مندی از نیروی انسانی متعهد		
C,G,H	توجه به بودن کارکنان		
B,F	وجود حس اعتماد در کارکنان		
B,F,H,I	داشتن اساتید آگاه و اخلاق‌مدار		

شرایط مداخله‌گر الگوی اخلاق حرفه‌ای مدیران

شرایط مداخله‌گر، شرایط زمینه‌ای عمومی محسوب می‌شود که بر راهبرد تأثیر دارد. این شرایط در جدول شماره هشت ارائه شده است.

جدول شماره هشت، شرایط مداخله‌گر الگوی اخلاق حرفه‌ای مدیران

مقوله	کدگذاری محوری	کدگذاری باز	خبرگان
شرایط مداخله‌گر	عوامل فرهنگی	احترام به فرهنگ سازمانی	A,C,I,F
		وجود فرهنگ سازمانی قوی	A,F,G
عوامل اقتصادی		میزان درآمد	D,E,H
		شرایط رفاهی	D,F
		وضعیت معیشتی	C,E,F
عوامل مدیریتی		نحوه انتصاب مدیران (عدالت یا پارتی بازی)	A,D,I
		شیوه مدیریت دانشگاه	F,G
		الگو بودن مدیران در رفتار و گفتار	F,D,I
		جو آرام و بدون تنش دانشگاه	D,F
جوسازمانی			

پیامدهای الگوی اخلاق حرفه‌ای مدیران

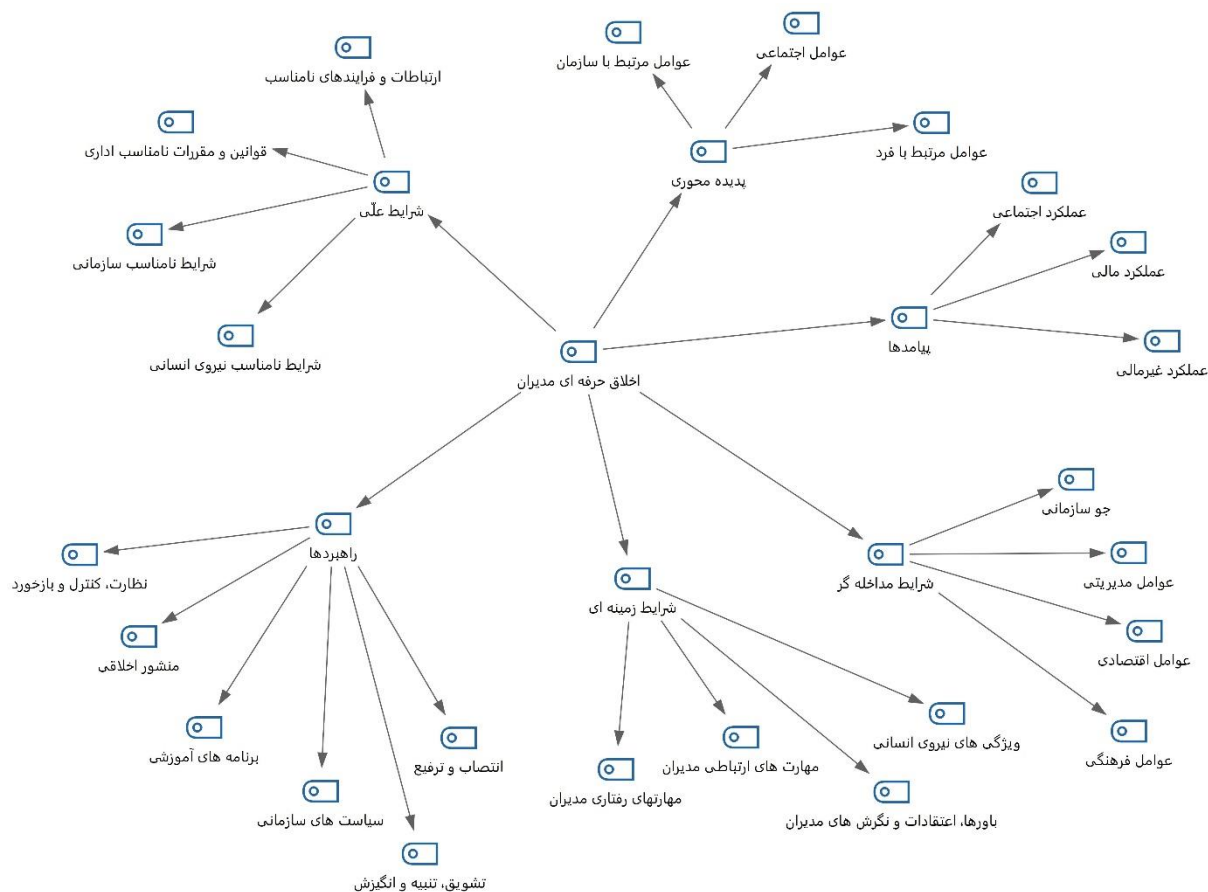
پیامدها نتایجی به شمار می‌رود که از راهبردها و کنش‌های مرتبط با مقوله محوری حاصل شده با شد. این شرایط در جدول شماره نه ارائه گردیده است.

جدول شماره نه، پیامدهای الگوی اخلاق حرفه‌ای مدیران

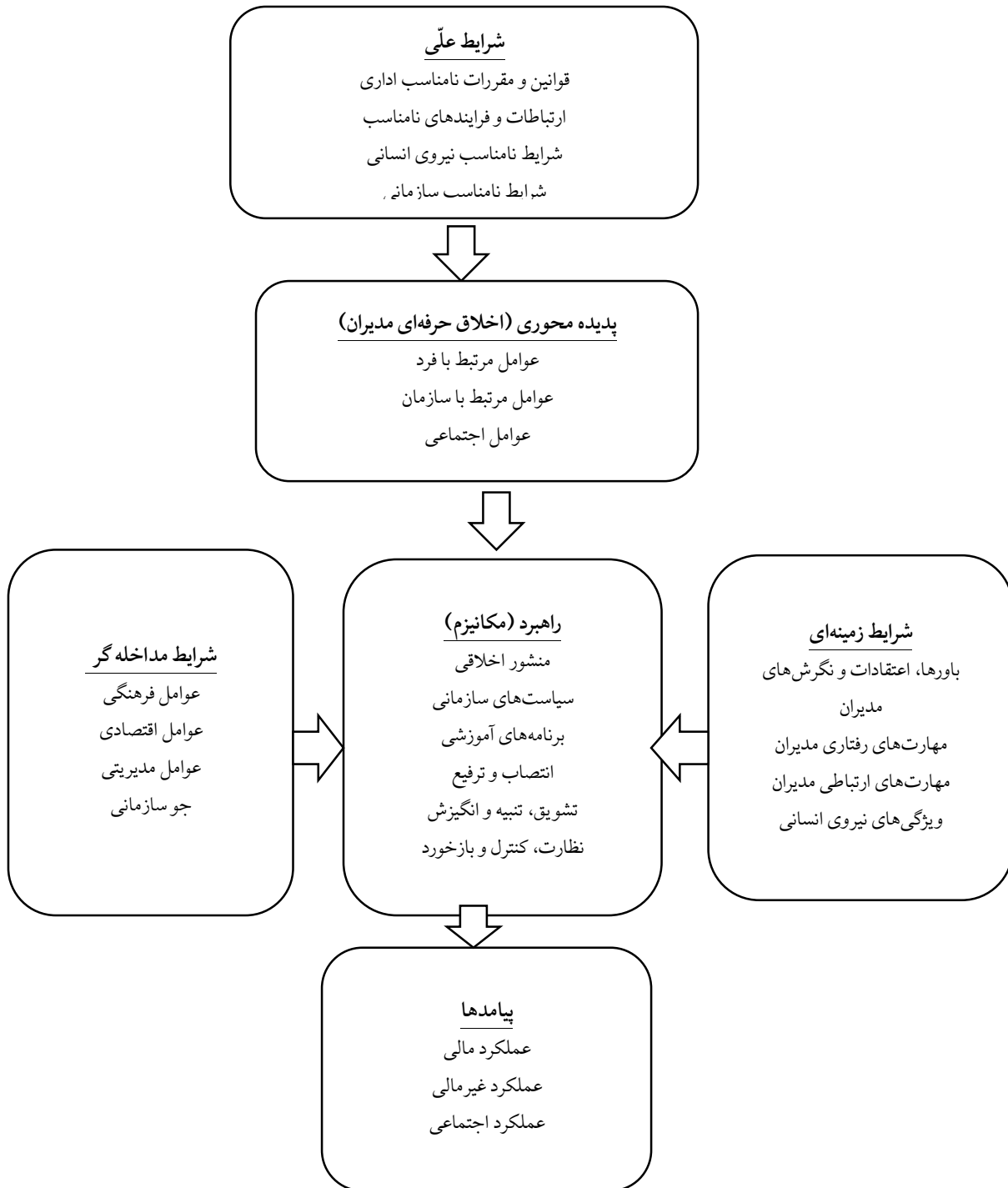
مقوله	کدگذاری محوری	کدگذاری باز	خبرگان
پیامدها	عملکرد مالی	سودآوری	C,G
		افزایش بازدهی	F,D
		کاهش هزینه‌های ناشی از کنترل	A,C
		پرداخت حقوق بر اساس کارایی	B,H,F
		کاهش ریسک	F,I

A,D,G,I	کارایی		
A,D,G,H,I	بهره‌وری		
F,I	کیفیت خدمات	عملکرد غیرمالی	
B,E	کاهش تنش و تعارض		
F,H,I	دستیابی سریع به اهداف		
G,I	تربیت نسلی اخلاق مدار		
D,F	کاهش تبعیض		
A,D,F	شایسته‌سالاری		
G,I	توسعه مهارت		
D,I	ارتباطات موثر		
C,G	دستیابی به موفقیت		
D,I	اعتماد آفرینی		
A,F	توسعه مسئولیت‌پذیری		
A,D,F,I	قانون‌مندی		
D,G	بهبود تصویر سازمانی		
B,D	توسعه مشارکت		
B,D,F	بهبود روابط		
F,I	جو تفاهم		
B,D,F	افزایش تعهد		
A,E	کاهش نارضایتی		
E,G	کرامت انسانی		
A,D,F	آزادی فردی		
C,G	امانت‌ورزی		
A,I	کاهش حیطة نظارت		
A,D,I	رضایت ارباب رجوع		
B,E,F	رضایت شغلی		
A,C,H	امید آفرینی		
H,I	رعایت سلسله‌مراتب اداری		
D,H,I	آموزش هدفمند نیروی انسانی		
D,H	دستیابی دانشگاه به اهداف نظام آموزش		
C,F,I	تحقق برنامه‌ها		
F,H	تامین انتظارات جامعه	عملکرد اجتماعی	
D,E,H	افزایش رضایت عمومی		
B,F,H	مشروعیت یافتن در جامعه		
A,D,F,G,H	عدالت اجتماعی		
A,D,G,H,I	اعتبار دانشگاه در جامعه		

در این بخش الگوی نهایی اخلاق حرفه‌ای مدیران شامل شرایط علی، شرایط مداخله‌گر و زمینه‌ای، پدیده محوری، راهبردها و در نهایت پیامدهای آن در قالب شکل شماره یک توسط نرم افزار MAXQDA و سپس الگوی ترسیمی در شکل شماره دو ارائه شده است.



شکل شماره یک، الگوی اخلاق حرفه‌ای ایرانی - اسلامی مدیران خروجی نرم‌افزار MAXQDA



شکل شماره دو، الگوی نهایی اخلاق حرفه‌ای ایرانی - اسلامی مدیران

بحث و نتیجه‌گیری

بحث

شرایط علی قوانین و مقررات نامناسب اداری شامل عدم وجود قوانین و مقررات مناسب برای حمایت از اخلاق حرفه‌ای و رعایت ناکافی اصول و استانداردهای اخلاقی؛ ارتباطات و فرایندهای نامناسب شامل پایین بودن ارتباطات مناسب، ضرورت پیاده‌سازی اخلاق حرفه‌ای با توجه به فرآیندهای خاص و وجود بروکراسی‌های پیچیده اداری؛ شرایط نامناسب نیروی انسانی شامل ضرورت پرورش مدیران اخلاق مدار دانشگاهی، ضرورت رعایت اخلاق حرفه‌ای برای همه به ویژه مسئولین و کارکنان و ضرورت توجه به نیازهای عاطفی کارکنان؛ در نهایت شرایط نامناسب سازمانی شامل داشتن ریسک بالای اخلاق‌مداری در دانشگاه، وجود تعارضات سازمانی، ضرورت توجه به دانشگاه به عنوان مکان فرهنگ‌ساز، جلوگیری از رواج خصوصیات ناپسند اخلاقی در دانشگاه مانند چاپلوسی و انحراف از اهداف دانشگاه می‌شود. شرایط زمینه‌ای باورها، اعتقادات و نگرش‌های مدیران شامل باور و اعتقاد قلبی نسبت به عملیاتی‌سازی اخلاق، اعتقاد به آینده‌نگری، اعتقاد قلبی به ایجاد فضای بهتر آموزشی، اعتقاد به تفویض اختیار، داشتن باور و ایمان به سازمان، علاقه‌مند بودن به محیط کار و نگرش علمی مدیران؛ مهارت‌های رفتاری مدیران شامل اخلاق‌ورزی در زندگی شخصی، اهمیت دادن به اخلاق حرفه‌ای در شغل، برخورد عقلانی و روشمند در مواجهه با مشکلات اخلاقی، تصمیمات مشارکتی، هماهنگی و یکپارچگی اخلاقی، رعایت اصول اخلاقی توسط مدیران، افزودن به معلومات مدیران، رعایت فرایندهای عمل به اخلاق، توجه به مشکلات و رفتارهای عاطفی کارکنان و شناسایی نیازها و عواطف کارکنان؛ مهارت‌های ارتباطی مدیران شامل تعامل و ارتباطات حرفه‌ای، ارتباط با دانشجویان، ارتباط با روسا و مسئولین سایر سازمان‌ها، برقراری ارتباط با خانواده دانشجویان و وجود روابط دوستانه با کارکنان؛ ویژگی‌های نیروی انسانی شامل وجود مدیران آشنا به شرایط خاص دانشگاه، وجود مدیران متخصص و با تجربه، مدیران آگاه به فرایندهای اداری، وجود مدیران اخلاق‌مدار، بهره‌مندی از نیروی انسانی متعهد، توجیه بودن کارکنان، وجود حس اعتماد در کارکنان و داشتن اساتید آگاه و اخلاق‌مدار می‌شود. شرایط مداخله‌گر عوامل فرهنگی شامل احترام به فرهنگ سازمانی و وجود فرهنگ سازمانی قوی؛ عوامل اقتصادی شامل میزان درآمد، شرایط رفاهی و وضعیت معیشتی؛ عوامل مدیریتی شامل نحوه انتصاب مدیران (عدالت یا پارتی بازی)، شیوه مدیریت دانشگاه و الگو بودن مدیران در رفتار و گفتار؛ جو سازمانی شامل جو آرام و بدون تنش دانشگاه می‌شود. پدیده محوری عوامل مرتبط با فرد شامل صداقت، امانتداری، رازداری، تحول‌خواهی، عدالت و انصاف، خیرخواهی، پاکدستی، همدلی، تیپ‌های شخصیتی درون و برون‌گرا، میهن‌پرستی، صبر و سعه صدر، بینش و بصیرت استراتژیک، راستگویی، ایمان و باورهای دینی، اعتماد و مسئولیت‌پذیری؛ عوامل مرتبط با سازمان شامل وفاداری سازمانی، احترام به ارباب رجوع، احترام به همکاران، وجدان کاری، تعهد کاری، روحیه مشارکتی، برتری‌جویی و رقابت‌طلبی در کار، دانش و تخصص و شایستگی شغلی؛ عوامل اجتماعی نیز شامل احترام به ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی و داشتن تعهد اجتماعی می‌شود. راهبردهای منشور اخلاقی شامل تدوین سند جامع اخلاقی و حرفه‌ای، تدوین منشور اخلاق حرفه‌ای بی‌طرف و تاکید مدیران و مسئولان بر رعایت منشور اخلاق حرفه‌ای در عمل؛ سیاست‌های سازمانی شامل ایجاد تصویر مثبت از کارهای اخلاقی، اخلاقی کردن هدف‌های سازمان، سیاست‌های رعایت حقوق فردی، پیش قدم شدن، روسا و مدیران در رعایت اصول اخلاقی، برنامه‌ریزی مناسب مسئولان، تخصیص بودجه و امکانات کافی، تبعیض قائل نشدن، بکارگیری نیروی انسانی متخصص و اخلاق‌مدار، استفاده از نظرات خلاقانه در حل مشکلات اخلاقی، تربیت نیرو جهت احراز پست‌های مدیریتی، تبیین نقش بی‌بدیل اخلاق حرفه‌ای، ارج نهادن به مقام استاد و دانشجو، اشاعه ارزش‌ها و مسائل اخلاقی در سازمان، نهادینه کردن رفتار اخلاق‌مدار، تاکید بر رعایت اخلاق حرفه‌ای در جلسات با اساتید و کارکنان، و سیاست‌های توسعه زیر ساخت‌های آموزشی و پژوهشی مناسب؛ برنامه‌های آموزشی شامل برگزاری کارگاه‌های آموزشی آشنایی با اخلاق حرفه‌ای و تشکیل شوراها و کارگاه‌های آموزشی؛ انتصاب و ترفیع شامل توجه به شایسته‌سالاری در انتصابات، انتصاب و ارتقای مدون، انتصاب مدیران اخلاق‌مدار و انتخاب مدیران و معاونین قوی (بدور از سیاسی‌کاری)؛ تشویق، تنبیه و انگیزش شامل روش‌های

تشویقی برای کارکنان و اساتید اخلاق مدار (سفر، حقوق و...)، ارائه مجازات‌های قانونی در قبال تخلفات، تشویق به موقع کارکنان و توجه به نیازهای مادی و معنوی کارکنان؛ نظارت، کنترل و بازخورد شامل برخورد با افراد بی‌مسئولیت و بی‌تعهد، طراحی فرم‌های ارزیابی اخلاق مداری، سیاست‌های ارزیابی و نظارت، ارزشیابی عملکردهای اخلاقی کارکنان، بازدید از مکان‌های دارای استاندارد کاری مناسب و نشان دادن بازخوردهای مناسب اخلاق حرفه‌ای می‌شود. پیامدهای عملکرد مالی شامل معیارهای سودآوری، افزایش بازدهی، کاهش هزینه‌های ناشی از کنترل، پرداخت حقوق بر اساس کارایی، کاهش ریسک، کارایی و بهره‌وری؛ عملکرد غیرمالی شامل کیفیت خدمات، کاهش تنش و تعارض، دستیابی سریع به اهداف، تربیت نسلی اخلاق مدار، کاهش تبعیض، شایسته سالاری، توسعه مهارت، ارتباطات موثر، دستیابی به موفقیت، اعتماد آفرینی، توسعه مسئولیت‌پذیری، قانون‌مندی، بهبود تصویر سازمانی، توسعه مشارکت، بهبود روابط، جو تفاهم، افزایش تعهد، کاهش نارضایتی، کرامت انسانی، آزادی فردی، امانت‌ورزی، کاهش حیطه نظارت، رضایت ارباب رجوع، رضایت شغلی، امید آفرینی، رعایت سلسله‌مراتب اداری، آموزش هدفمند نیروی انسانی، دستیابی دانشگاه به اهداف نظام آموزش و تحقق برنامه‌ها؛ و عملکرد اجتماعی نیز شامل تامین انتظارات جامعه، افزایش رضایت عمومی، مشروعیت یافتن در جامعه، عدالت اجتماعی و اعتبار دانشگاه در جامعه می‌شود.

یافته‌های این مطالعه همراستای با یافته‌های طاهری و همکاران (۲۰۲۳)، حاجی محمدی و همکاران (۱۴۰۰)، رضالو و همکاران (۱۴۰۰)، ربیعی و همکاران (۱۴۰۰)، محمدی و همکاران (۱۴۰۰)، خیاط مقدم (۲۰۲۱)، جعفری راد و همکاران (۱۳۹۹) و فرمehینی فراهانی و فرمehینی فراهانی (۲۰۱۴) است.

نتیجه‌گیری

هدف اصلی این پژوهش طراحی الگوی اخلاق حرفه‌ای ایرانی - اسلامی مدیران در دانشگاه فنی و حرفه‌ای است. این پژوهش براساس رویکرد نظریه داده بنیاد انجام شد. جامعه آماری این پژوهش مدیران و معاونین دانشگاه فنی و حرفه‌ای انتخاب گردید. یافته‌های این مطالعه نشان داد شرایط علی الگوی اخلاق حرفه‌ای مدیران شامل قوانین و مقررات نامناسب اداری، ارتباطات و فرایندهای نامناسب، شرایط نامناسب نیروی انسانی و شرایط نامناسب سازمانی می‌شود. یافته‌های این پژوهش نشان داد شرایط زمینه‌ای الگوی اخلاق حرفه‌ای مدیران شامل باورها، اعتقادات و نگرش‌های مدیران، مهارت‌های رفتاری مدیران، مهارت‌های ارتباطی مدیران و ویژگی‌های نیروی انسانی می‌شود. شرایط مداخله‌گر الگوی اخلاق حرفه‌ای مدیران شامل عوامل فرهنگی، عوامل اقتصادی، عوامل مدیریتی و جو سازمانی می‌شود. پدیده محوری الگوی اخلاق حرفه‌ای مدیران شامل عوامل مرتبط با فرد، عوامل مرتبط با سازمان و عوامل اجتماعی می‌شود. راهبردها یا مکانیزم‌های پیاده‌سازی الگوی اخلاق حرفه‌ای مدیران شامل منشور اخلاقی، سیاست‌های سازمانی، برنامه‌های آموزشی، انتصاب و ترفیع، تشویق، تنبیه و انگیزش و نظارت، کنترل و بازخورد می‌شود. پیامدهای الگوی اخلاق حرفه‌ای مدیران نیز شامل عملکرد مالی، عملکرد غیرمالی و عملکرد اجتماعی می‌شود.

پیشنهادها

- با توجه به الگوی نهایی اخلاق حرفه‌ای مدیران، پیشنهادات ذیل ارائه می‌گردد:
- منشور اخلاق حرفه‌ای ایرانی - اسلامی مدیران، کارکنان و اساتید دانشگاه فنی و حرفه‌ای تدوین شود.
 - هدف‌های دانشگاه فنی و حرفه‌ای مبتنی بر اصول اخلاق حرفه‌ای تدوین شود.
 - تخصیص بودجه و امکانات کافی به تدوین و اجرای منشور اخلاق حرفه‌ای صورت پذیرد.
 - برنامه‌های آموزشی شامل کارگاه‌های آموزشی و تشکیل شوراهای به منظور آشنایی با اخلاق حرفه‌ای انجام گیرد.
 - انتصاب و ترفیع شامل توجه به شایسته‌سالاری در انتصابات مبتنی بر اصول اخلاق حرفه‌ای صورت پذیرد.
 - روش‌های تشویق کارکنان و اساتید اخلاق مدار و تشویق به موقع کارکنان و مجازات‌های قانونی در قبال تخلفات استفاده شود.

- طراحی و بکارگیری فرم‌های ارزیابی اخلاق‌مداری مدیران، کارکنان و اساتید دانشگاه فنی و حرفه‌ای در دستور کار قرار گیرد.

منابع

منابع فارسی

- جزینی، شیوا؛ جزینی، شیماء؛ ویوسفی، زهرا. (۱۳۹۹). بررسی تأثیر هوش اخلاقی بر اخلاق حرفه‌ای مدیران با تأکید بر نقش تعدیل‌گری جنسیت در بین مدیران. *مجله مدیریت فراگیر*، ۶(۱)، ۳۹-۳۰.
- جعفری راد، سعیده؛ قربانحسینی، مسعود؛ و امینی، زین‌العابدین. (۱۳۹۹). الگوی اخلاق حرفه‌ای مدیران با محوریت منابع دینی در سازمان تامین اجتماعی ایران. *فصلنامه قرآن و طب*، ۵، ۱۴۹-۱۳۹.
- حاجی محمدی، محمد؛ پورشافعی، هادی؛ زیرک، مهدی؛ و مومنی مهموئی، حسین. (۱۴۰۰). مولفه‌های اخلاق حرفه‌ای مدیران مدارس: سنتز پژوهی براساس مدل روبرتس. *مجله اخلاق زیستی*، ۱۱(۳۶)، ۱۸-۱.
- حق‌گو، مهرانگیز؛ دانش فرد، کرم‌الله؛ طیبی، سید جمال‌الدین. (۱۳۹۶). بررسی ابعاد و الزامات اصول اخلاق حرفه‌ای در بخش سلامت: یک مطالعه تطبیقی. *مجله دانشکده پیراپزشکی دانشگاه علوم پزشکی تهران (پیاورد سلامت)*، ۱۱(۵)، ۵۵۹-۵۴۹.
- خیاط مقدم، سعید؛ و طباطبایی‌نسب، سیده مهدیه. (۱۳۹۵). مولفه‌های اخلاق حرفه‌ای در مدیریت. *فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری*، ۱۱(۱)، ۱۳۶-۱۲۷.
- ذاکری حکمی، معصومه. (۱۳۹۴). عوامل موثر بر اخلاق حرفه‌ای مدیران مدارس ابتدایی. *دومین کنفرانس ملی روانشناسی و علوم تربیتی*، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد شادگان.
- ریبیعی، آمنه؛ مسعودی ندوشن، عصمت؛ و احمدی، امینه. (۱۴۰۰). تأثیر الگوی اخلاق حرفه‌ای مدیران آموزش عالی بر ارتقاء کارایی آنها. *نشریه مدیریت فردا*، ۲۰(۶۷)، ۱۶۶-۱۵۷.
- رحمانی حلیمه؛ و رجب‌دری، حسین. (۱۳۹۵). بررسی تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر عملکرد سازمانی در مدیران صنعتی استان فارس. *دوفصلنامه حسابداری ارزشی و رفتاری*، ۱۱(۱)، ۷۶-۵۳.
- رحمدل، ناصر؛ کامکار، مهدی؛ و یزدانیان، حمید. (۱۳۹۹). ویژگی‌های دفاع دانش بنیان از منظر مقام معظم رهبری (مدظله العالی). *فصلنامه مطالعات مدیریت راهبردی دفاع ملی*، ۴(۱۳)، ۲۹۷-۲۳۰.
- رضالو، مهدی؛ فضل‌اللهی، سیف‌اله؛ و بختیاری، ابوالفضل. (۱۴۰۰). ارائه مدل اخلاق حرفه‌ای مدیران مدارس دوره متوسطه براساس آموزه‌های دینی. *فصلنامه علمی پژوهشنامه تربیتی*، ۱۶(۶۸)، ۹۸-۸۳.
- شفیعی، فاطمه؛ کلانتری، مهدی؛ و ذوالفقاری زعفرانی، رشید. (۱۳۹۷). تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر عملکرد شغلی با توجه به نقش میانجی دین‌داری در کار (مورد مطالعه: معلمان آموزش و پرورش استان همدان). *پژوهش در نظام‌های آموزشی*، ویژه‌نامه، ۹۸۵-۱۰۰۸.
- شیرازیان، بهاره؛ عبد‌اللهی، زهرا؛ و ورشافعی، هادی. (۱۳۹۶). اهمیت و ضرورت اخلاق حرفه‌ای در سازمان و نقش مدیران. *کنفرانس پژوهش‌های نوین ایران و جهان در روانشناسی و علوم تربیتی*، حقوق و علوم اجتماعی، مرکز کنفرانس‌های دانشگاه شیراز.
- عابدی، احمد؛ مهدوی راد، محمدعلی؛ و خنیفر، فاطمه. (۱۴۰۰). ارائه چارچوب ادراکی از اخلاق حرفه‌ای براساس نص و حیانی برای منابع انسانی سازمانی. *مدیریت فرهنگ سازمانی*، ۱۹(۳)، ۴۵۴-۴۲۳.
- عبدی نژادی، زهرا؛ مجیدی، مریم؛ امینی سابق، زین‌العابدین؛ ساده، احسان. (۱۴۰۰). ارائه مدل اخلاق حرفه‌ای مبتنی بر ارزش‌های اسلامی در صنعت نفت. *فصلنامه حقوق اداری*، ۹(۲۸)، ۱۸۹-۱۶۳.

غریب‌زاده، رامین؛ معینی‌کیا، مهدی؛ و مکلف‌سربند، خلیل. (۱۳۹۸). بررسی میزان تاثیرپذیری تصمیم‌گیری اخلاقی معلمان از اخلاق حرفه‌ای مدیران بر اساس نقش میانجی سواد اطلاعاتی: مطالعه موردی. تعامل انسان و اطلاعات، ۶(۴)، ۷۸-۸۷.

کبیری، زهرا؛ صابونچی، رضا؛ و آقایی، نجف. (۱۳۹۹). تعیین نقش میانجی سرمایه اجتماعی در تاثیر علی اخلاق حرفه‌ای مدیران بر اخلاق مدنی شهروندی هواداران باشگاه‌های فوتبال لیگ دسته یک ایران. پژوهش‌های کاربردی در مدیریت ورزشی، ۸(۴)، ۱۱۳-۱۲۴.

محمدی مهر، مژگان؛ خانی، حامد؛ و هاشمی، ماجد. (۱۳۹۲). بررسی اخلاق حرفه‌ای - سازمانی از دیدگاه معلمان در مدارس متوسطه شهر سنندج. نشریه مطالعات آموزشی، ۲(۲)، ۱-۹.

محمدی، آیت؛ کیهان، جواد؛ و اسکندری، کریم. (۱۴۰۰). روایت نهج‌البلاغه از اخلاق حرفه‌ای مدیران. دوفصلنامه علمی علوم تربیتی از دیدگاه اسلام، ۹(۱۷)، ۳۸۹-۳۵۹.

موسوی، فرانک؛ و شنی، امیر؛ حیدری، فرهاد؛ محمدی، نوشین؛ سلیمانی، فرشاد؛ و قیصرزاده، محمد. (۱۳۹۵). اخلاق حرفه‌ای مدیران آموزشی. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، ۱۱(۴)، ۱-۸.

نامی، ارسلان؛ نایب‌زاده، شهناز؛ حاتمی‌نسب، سیدحسن؛ و هنری، محمدتقی. (۱۴۰۱). تاملی بر شکاف بین وضعیت موجود و مطلوب برند موفق در دانشگاه فنی و حرفه‌ای. مطالعات مدیریت و توسعه پایدار، ۲(۲)، ۱-۲۷.

نیکومرام، هاشم؛ رهنمای رودپشتی، فریدون؛ طلوعی اشلقی، عباس؛ و تقی پوریان، یوسف. (۱۳۹۳). ارزیابی تاثیر اخلاق حرفه‌ای حسابداران مدیریت بر ویژگی‌های کیفی اطلاعات حسابداری مدیریت (با استفاده از تکنیک آنتروپی - فازی). فصلنامه علمی پژوهشی حسابداری مدیریت، ۷(۲۰)، ۶۶-۴۹.

وطن‌دوست، رضا. (۱۳۹۳). نقش اخلاق حرفه‌ای کارگزاران در بهبود روابط اجتماعی. پژوهش‌های اجتماعی اسلامی، ۱۹(۱)، ۱۱۵-۱۴۰.

منابع لاتین

Charkhab, M., Hosseinpour, M., & Nassiri, M. (2020). Provide a framework for developing the professional ethics of managers with a future research approach. *Journal of Educational Sciences*, 27(2), 201-224.

Khayatmoghadam, S. (2021). Study of the Effects of Managers' Professional Ethics on the Decision-Making Strategies: Moderator Role of Information Management Systems Capacity. *International Journal of Ethics and Society*, 3(3), 19-27.

Taheri, A., Azari, H., & Lesani, M. (2023). Investigating The Relationship Between the Professional Ethics of Managers and The Participation and Work Motivation of Elementary School Teachers. *Journal of Exploratory Studies in Law and Management*, 10(1), 33-38.

Zakizadeh, A., Dehghan Dehnavi, H., Rabbani, M., & Sadeghian, A. (2023). A Review of Research on the Professional Ethics of Managers. *International Journal of Ethics and Society*, 5(1), 4-12.