

Identifying Dimensions, Components, and Indicators of Professional Ethics for Managers in Small and Medium-Sized Enterprises

Arvin Roozitalab¹, Mohammad Reza Rabiee Mandejin^{1*}, Hossein Safarzadeh¹, Mandan Momeni¹

1. Department of Public Administration, Central Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran

ABSTRACT

This study aimed to identify the dimensions, components, and indicators of professional ethics for managers in small and medium-sized enterprises. This research was conducted using a qualitative approach and thematic analysis. Data were collected through semi-structured interviews with experts in the field of ethics and organizational management. Purposeful sampling continued until theoretical saturation was achieved. Thematic analysis was performed using MAXQDA version 12, and the Delphi technique was employed in three rounds to validate the findings using Kendall's coefficient of concordance and one-sample t-tests with SPSS version 25. The results revealed that professional ethics for managers are categorized into five main factors: organizational, environmental, contextual, structural, and individual. Organizational factors included combating organizational self-centeredness and having a strong organizational culture. Environmental factors emphasized the importance of policies and a supportive work environment, while contextual factors highlighted the impact of social and political environments. Structural factors underscored the significance of management styles and trust-building, and individual factors focused on the role of psychological well-being and personal competencies. The Kendall coefficient in the third round of the Delphi technique was 0.712, indicating substantial agreement among experts. The findings suggest that improving professional ethics among managers in small and medium-sized enterprises requires a comprehensive focus on various organizational, environmental, contextual, structural, and individual factors. Implementing transparent policies, promoting participative management styles, and fostering a healthy work environment can enhance managers' ethical behavior.

Received: 20 Sep 2024

Accepted: 04 Nov 2024

Available Online: 17 Nov 2024

Keywords

Professional ethics, managers, small and medium-sized enterprises, thematic analysis, Delphi technique, organizational factors, individual factors.

How to cite:

Roozitalab, A., Rabiee Mandejin, M. R., Safarzadeh, H., & Momeni, M. (2024). Identifying Dimensions, Components, and Indicators of Professional Ethics for Managers in Small and Medium-Sized Enterprises. *Study and Innovation in Education and Development*, 4(3), 230-245.

* Corresponding Author:

Dr. Mohammadreza Rabiee Mandejin

E-mail: m.rabiee2012@yahoo.com



© 2024 the authors. Published by Institute for Knowledge, Development, and Research.

This is an open access article under the terms of the [CC BY-NC 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/) License.

EXTENDED ABSTRACT

INTRODUCTION

Professional ethics are foundational elements of effective management and play a pivotal role in organizational success, particularly within small and medium-sized enterprises (SMEs). In the competitive and dynamic landscape of today's business world, managers are not only responsible for achieving organizational objectives but also for fostering an ethical culture that ensures long-term sustainability and trust (2). As previous studies have demonstrated, ethical behavior among managers leads to better organizational performance and more cohesive relationships among employees (3). According to Ghalavand, Panahi, and Sedghi (2020), the integration of ethical practices within management strategies becomes crucial, especially given the evolving nature of social and organizational challenges (7).

Ethical challenges in SMEs are unique due to limited resources, a more personalized management style, and closer relationships among employees (15). Unlike larger organizations that may have well-established ethical frameworks, SMEs often face difficulties in formalizing and implementing ethical guidelines. Moreover, the organizational environment, including social and cultural factors, heavily influences ethical decision-making (4, 13).

Several studies have explored the factors that impact professional ethics. For instance, Mousavi, Mohammadi, and Safian (2021) highlighted the necessity of designing competency models that integrate ethical considerations. Similarly, research by Jafarinahlashkanani et al. (2020) on nursing ethics underscored the significance of both organizational support and individual commitment to ethical behavior. However, despite these findings, there is a lack of comprehensive research focusing on the specific factors affecting the professional ethics of managers in SMEs (6). This study aims to address this gap by identifying and categorizing these factors, providing a robust model that can guide ethical practices in these enterprises.

METHODS AND MATERIALS

This research adopted a qualitative approach, employing thematic analysis to explore the dimensions of professional ethics among managers in SMEs. Data were collected through semi-structured interviews with 25 experts in organizational ethics and management, selected through purposive sampling. The participants included university professors and senior industry professionals with at least five years of experience in

managerial roles. Interviews were conducted until theoretical saturation was achieved, ensuring that no new themes emerged from the data.

The interviews were analyzed using MAXQDA version 12, following a rigorous thematic analysis process. This included familiarization with the data, initial coding, searching for themes, reviewing themes, and defining and naming themes. The analysis identified various themes that were further categorized into key factors impacting professional ethics. To validate the results, the Delphi technique was utilized in three rounds, employing Kendall's coefficient of concordance and one-sample t-tests with SPSS version 25. The process ensured consensus among experts and refined the identified components of professional ethics.

FINDINGS

The thematic analysis identified five main factors that influence professional ethics among managers in SMEs: organizational, environmental, contextual, structural, and individual factors.

Organizational Factors: This category included sub-themes such as combating organizational self-centeredness, promoting a strong learning culture, and ensuring representative voices from employees. The analysis also highlighted the significance of eliminating subcultural conflicts, having clear policies and goals, and maintaining hierarchical communication that aligns with ethical standards.

Environmental Factors: Key sub-themes in this category were related to ethical definitions, service compensation systems, careful recruitment processes, and non-instrumental views of employees. The importance of job security, ergonomic organizational structures, and a supportive physical and psychological work environment were also emphasized.

Contextual Factors: These factors encompassed the influence of social and political environments on organizational ethics. Sub-themes included the need to consider cultural laws and standards, recognize cross-cultural differences, and align organizational ethics with governmental frameworks. Additionally, themes of customer orientation and receiving external feedback were identified as crucial for ethical practices.

Structural Factors: The analysis revealed themes related to building trustful relationships, ensuring job security, defining shared organizational values, and fostering collaborative communication. Participative management styles, strategic clarity, and transparent organizational practices were seen as essential for ethical leadership.

Individual Factors: This category focused on the psychological well-being and competencies of managers. Sub-themes included personal values, leadership over management, reducing organizational tensions, and promoting constructive communication. Individual factors also highlighted the importance of adhering to ethical principles, maintaining honesty, and fostering job satisfaction through effective communication and reward systems.

The Delphi technique results showed a high level of consensus among experts. The Kendall coefficient in the third round was 0.712, indicating a strong agreement. Through iterative rounds, 66 questions were refined and validated, supporting the final model of professional ethics for managers in SMEs.

DISCUSSION AND CONCLUSION

The findings of this study align with existing research, demonstrating the multifaceted nature of professional ethics in organizational settings. The identification of organizational factors, such as the need for a strong culture and clear policies, is consistent with the work of Davoodi (2018), who emphasized the role of ethics in enhancing organizational cohesion and performance (3). The influence of environmental factors, particularly job security and recruitment practices, supports the arguments made by Hossein Zadeh et al. (2022) regarding the importance of ethical infrastructure in banking and other industries (5).

Contextual factors, such as the impact of social and political environments, further corroborate the findings of Ghalavand, Panahi, and Sedghi (2020), who discussed the challenges of integrating ethical practices in rapidly changing organizational contexts (7). The emphasis on structural factors, including trust-building and participative management, aligns with the work of Kaffashpoor, Samanian, and Rahmdel (2021), who found that transparent leadership practices are critical for fostering ethical behavior (4). Additionally, the individual factors identified in this study are supported by the research of Mousavi, Mohammadi, and Safian (2021), who highlighted the importance of personal values and psychological well-being in ethical leadership (8).

The study's comprehensive model offers a holistic view of the factors influencing professional ethics in SMEs, addressing the unique challenges these organizations face. By focusing on both organizational and individual dimensions, this research provides practical insights for implementing ethical frameworks that are adaptable to the dynamic environment of SMEs.

This research contributes to the understanding of professional ethics in SMEs by providing a well-structured model that considers organizational, environmental, contextual, structural, and individual factors. The findings emphasize the need for transparent policies, supportive environments, and strong leadership to foster ethical behavior. As SMEs continue to play a significant role in the economy, adopting comprehensive ethical practices becomes increasingly crucial. Future research should explore these factors quantitatively to provide more generalizable insights and investigate the impact of emerging technologies on ethical practices.

شناسایی ابعاد، مولفه‌ها و شاخص‌های اخلاق حرفه‌ای مدیران در صنایع کوچک و متوسط

آروین روزی طلب^۱، محمدرضا ربیعی مندجین^{۱*}، حسین صفرزاده^۱، ماندان مومنی^۱

۱. گروه مدیریت دولتی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

چکیده

این پژوهش با هدف شناسایی ابعاد، مولفه‌ها و شاخص‌های اخلاق حرفه‌ای مدیران در صنایع کوچک و متوسط انجام شد. این تحقیق به روش کیفی و با استفاده از تحلیل مضمون صورت گرفت. داده‌ها از طریق مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته با خبرگان حوزه اخلاق و مدیریت سازمانی جمع‌آوری شد. نمونه‌گیری به صورت هدفمند و تا اشباع نظری ادامه یافت. سپس، تحلیل مضمون با استفاده از نرم‌افزار MAXQDA نسخه ۱۲ انجام شد و برای تأیید نتایج از تکنیک دلفی در سه مرحله بهره‌گیری از آزمون‌های آماری کندال و t تک‌نمونه‌ای با نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۵ استفاده گردید. نتایج نشان داد که اخلاق حرفه‌ای مدیران به پنج دسته عوامل سازمانی، محیطی، زمینه‌ای، ساختاری و فردی تقسیم می‌شود. در بخش عوامل سازمانی، مولفه‌هایی مانند مقابله با خودمداری و فرهنگ سازمانی قوی شناسایی شد. عوامل محیطی شامل سیاست‌ها و محیط کاری مناسب، و عوامل زمینه‌ای تأثیر محیط اجتماعی و سیاسی را نشان دادند. عوامل ساختاری، اهمیت سبک‌های مدیریتی و اعتمادسازی، و عوامل فردی به نقش سلامت روانی و شایستگی فردی تأکید داشتند. ضریب کندال در مرحله سوم تکنیک دلفی ۰.۷۱۲ بود که نشان‌دهنده هماهنگی مناسب بین نظرات خبرگان است. نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که برای بهبود اخلاق حرفه‌ای مدیران در صنایع کوچک و متوسط، باید به عوامل مختلف سازمانی، محیطی، زمینه‌ای، ساختاری و فردی توجه شود. اجرای سیاست‌های شفاف، ارتقای سبک‌های مدیریتی مشارکتی و ایجاد محیط‌های کاری سالم می‌تواند به بهبود رفتارهای اخلاقی مدیران کمک کند.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۶/۳۰

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۸/۱۴

تاریخ چاپ: ۱۴۰۳/۰۸/۲۷

کلیدواژه‌ها

اخلاق حرفه‌ای، مدیران، صنایع کوچک و متوسط، تحلیل مضمون، تکنیک دلفی، عوامل سازمانی، عوامل فردی.

شیوه ارجاع‌دهی:

روزی طلب، آروین، ربیعی مندجین، محمدرضا، صفرزاده، حسین، و مومنی، ماندان. (۱۴۰۳). شناسایی ابعاد، مولفه‌ها و شاخص‌های اخلاق حرفه‌ای مدیران در صنایع کوچک و متوسط. پژوهش و نوآوری در تربیت و توسعه، ۴(۳)، ۲۴۵-۲۳۰.

نویسنده مسئول:

دکتر محمدرضا ربیعی مندجین

پست الکترونیکی: m.rabiee2012@yahoo.com



© ۱۴۰۳ تمامی حقوق انتشار این مقاله متعلق به نویسنده است.

انتشار این مقاله به صورت دسترسی آزاد مطابق با گواهی CC BY-NC 4.0 صورت گرفته است.

اخلاق حرفه‌ای به‌عنوان یک مفهوم محوری در مدیریت و رفتار سازمانی، از جایگاه ویژه‌ای در جوامع امروزی برخوردار است. مدیران سازمان‌ها، به‌ویژه در صنایع کوچک و متوسط، نقشی حیاتی در هدایت و پیشبرد اهداف سازمانی دارند. این نقش هنگامی مؤثر واقع می‌شود که مبتنی بر اصول و قواعد اخلاق حرفه‌ای باشد (1). همان‌طور که آستارکی، مهرداد و قبادین (۲۰۲۲) اشاره کرده‌اند، شناسایی مؤلفه‌های مدل شایستگی حرفه‌ای مدیران آموزشی، لازمه طراحی و اجرای برنامه‌های اثربخش مدیریتی است که بتواند بهره‌وری سازمان را افزایش دهد و نتایج مطلوبی در پی داشته باشد (2).

مطالعات متعدد حاکی از آن است که حرفه‌ای‌گری و اخلاق در مدیریت، تأثیر عمیقی بر فرایندهای سازمانی دارد. داوودی (۲۰۱۸) نشان داده است که رعایت اخلاق حرفه‌ای، نه تنها منجر به بهبود اجتماعی شدن سازمانی کارکنان می‌شود، بلکه بر عملکرد سازمانی نیز اثرگذار است (3). این یافته‌ها نشان‌دهنده اهمیت توجه به مبانی اخلاق در فعالیت‌های سازمانی، به‌ویژه در نهادهای آموزشی و درمانی است. بر این اساس، پژوهش‌ها در زمینه اخلاق حرفه‌ای مدیران، از طریق بررسی روابط پیچیده بین مسئولیت‌های اجتماعی، عملکرد سازمانی و اعتماد سازمانی به‌دست آمده‌اند (4).

همچنین، مفهوم اخلاق حرفه‌ای در ادبیات پژوهشی به‌صورت گسترده‌ای مورد مطالعه قرار گرفته و در حوزه‌های مختلفی مانند بانکداری، آموزش و بهداشت به‌کار رفته است. حسین‌زاده و همکاران (۲۰۲۲) به ارائه مدل شایستگی و اخلاق در صنعت بانکداری پرداختند و نشان دادند که وجود رویه‌های اخلاقی در صنعت مالی، زمینه موفقیت و ثبات سازمانی را فراهم می‌کند (5). به‌طور مشابه، جعفری و همکاران (۲۰۲۰) به بررسی عوامل تسهیل‌کننده و بازدارنده رعایت استانداردهای اخلاق حرفه‌ای در مراقبت‌های پرستاری پرداختند و اهمیت بالای رفتارهای اخلاقی در بهبود مراقبت‌های بیمارستانی را برجسته کردند (6).

با توجه به ماهیت پیچیده و پویای محیط سازمانی، عوامل بسیاری بر اخلاق حرفه‌ای مدیران تأثیر می‌گذارند. قلاوند و همکاران (۲۰۲۰) چالش‌ها و فرصت‌های مدیریت دانش در شبکه‌های اجتماعی برای سازمان‌های بهداشتی را تحلیل کرده و نشان داده‌اند که این چالش‌ها می‌توانند به‌طور مستقیم بر کیفیت تصمیم‌گیری‌های مدیریتی تأثیر بگذارند (7). به گفته موسوی و همکاران (۲۰۲۱)، طراحی مدل شایستگی مدیران دانشگاهی نیز مستلزم شناخت عمیق از مفاهیم اخلاق حرفه‌ای و توانمندی‌های مدیریتی است (8).

از دیگر جنبه‌های مهم اخلاق حرفه‌ای، بررسی تأثیر فناوری و انتقال دانش بر رفتارهای اخلاقی کارکنان است. تحقیقات انجام‌شده توسط مقدم‌نیا و همکاران (۲۰۲۰) نشان می‌دهد که انتقال فناوری می‌تواند بر اخلاق حرفه‌ای کارکنان تأثیرگذار باشد و چالش‌های نوینی را برای سازمان‌ها به‌وجود آورد. این امر به‌ویژه در صنایع کوچک و متوسط، که به‌شدت به فناوری‌های جدید وابسته‌اند، از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است (9).

تحقیقات دیگری نیز به اهمیت محیط اجتماعی و سیاسی در تعیین اخلاقیات حرفه‌ای مدیران پرداخته‌اند. شیروانی و زهره‌وندیان (۲۰۲۱) به تأثیر اخلاق حرفه‌ای مربیان ورزشی بر خودکارآمدی با میانجی‌گری شایستگی پرداخته و به نقش مهم فرهنگ و ساختارهای اجتماعی در شکل‌گیری اصول اخلاقی اشاره کرده‌اند. این یافته‌ها نشان می‌دهند که محیط‌های سازمانی در کنار آموزش و ترویج ارزش‌های اخلاقی، می‌توانند تأثیر بسزایی بر رفتار مدیران داشته باشند (10).

از سوی دیگر، مدل‌های حکمرانی خوب و بلوغ حاکمیت سازمانی نیز به‌عنوان الگویی برای پیاده‌سازی اخلاق حرفه‌ای شناخته شده‌اند. قلی‌پور و همکاران (۲۰۲۰) مدل پارادایمی حکمرانی خوب در صنعت بیمه ایران را ارائه کرده و بر ضرورت وجود اخلاقیات در تمامی سطوح مدیریتی تأکید کرده‌اند (11). همچنین، طبق نظر موسووی و همکاران (۲۰۲۱)، طراحی مدل شایستگی مدیران دانشگاهی و نظامی مستلزم توجه به اصول اخلاقی و ارزش‌های سازمانی است (9).

همچنین، مروری بر پژوهش‌های انجام‌شده در خارج از کشور نشان می‌دهد که اخلاق حرفه‌ای به‌عنوان یک موضوع مهم در حوزه مدیریت و رفتار سازمانی در سطح بین‌المللی مورد توجه قرار گرفته است. مطالعات بسیاری به بررسی ابعاد مختلف اخلاق حرفه‌ای و تأثیر آن بر عملکرد سازمانی پرداخته‌اند. یکی از این پژوهش‌ها که توسط نورهیاتی و خایراس (۲۰۲۰) انجام شد، به بررسی تخلفات اخلاقی در صنعت بانکداری پرداخت. نتایج این مطالعه نشان داد که عدم رعایت اصول اخلاقی در میان کارکنان بانک‌ها می‌تواند به بحران‌های اعتماد و کاهش بهره‌وری منجر شود. این پژوهش اهمیت پیاده‌سازی سیاست‌های اخلاقی شفاف و ایجاد یک محیط کاری حمایتگر را برای جلوگیری از تخلفات اخلاقی در سازمان‌ها برجسته می‌کند (12). همچنین، کنپ (۲۰۲۰) در مطالعه‌ای بر روی پیشگیری از خودکشی به بررسی رویکردهای اخلاقی و علمی پرداخت و تأکید کرد که تصمیم‌گیری‌های اخلاقی در حوزه سلامت روان، نیازمند در نظر گرفتن عوامل پیچیده‌ای مانند رفاه فردی و مسئولیت‌های اجتماعی است. این مطالعه به‌ویژه بر اهمیت توجه به جنبه‌های اخلاقی در تصمیم‌گیری‌های حساس مدیریتی تأکید دارد و نشان می‌دهد که اخلاق حرفه‌ای می‌تواند در حوزه‌های غیرتجاری نیز تأثیرات چشمگیری داشته باشد (13).

به‌طور کلی، اخلاق حرفه‌ای مدیران نه تنها به تصمیم‌گیری‌های بهتر کمک می‌کند، بلکه باعث ایجاد اعتماد و تعاملات سازنده در محیط‌های سازمانی می‌شود. نظریه‌های مرتبط با اخلاق حرفه‌ای بیان می‌کنند که وجود رویه‌های شفاف، سیستم‌های ارزشیابی منصفانه و احترام به قوانین و مقررات می‌تواند به ایجاد محیط کاری سالم‌تر منجر شود. تحقیقات نشان داده‌اند که سازمان‌هایی که بر اخلاقیات حرفه‌ای تأکید دارند، در مقایسه با سازمان‌های دیگر، عملکرد بهتری از خود نشان می‌دهند و سطح بالاتری از اعتماد و رضایت کارکنان را به‌دست می‌آورند (14). بنابراین، مطالعه حاضر بر آن است تا ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های اخلاق حرفه‌ای مدیران در صنایع کوچک و متوسط را شناسایی و بررسی کند.

این پژوهش به روش کیفی و با استفاده از تحلیل مضمون انجام شده است. در این مطالعه، به منظور شناسایی و استخراج ابعاد و مولفه‌های اخلاق حرفه‌ای مدیران در صنایع کوچک و متوسط، از تحلیل مضمون بر اساس جایگاه مضمون‌ها در شبکه مضمون‌ها استفاده گردید. جامعه آماری این پژوهش خبرگان و کارشناسان حوزه اخلاق حرفه‌ای و مدیریت منابع انسانی بودند.

طراحی مطالعه و مشارکت‌کنندگان: این تحقیق از نوع کیفی و اکتشافی است و برای جمع‌آوری داده‌ها از مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته بهره گرفته شد. جامعه آماری پژوهش را خبرگان حوزه اخلاق و مدیریت در صنایع کوچک و متوسط تشکیل می‌دهند. این خبرگان شامل اساتید دانشگاه و متخصصانی هستند که دست‌کم پنج سال تجربه مدیریتی یا مشاوره در سازمان‌های دولتی و خصوصی داشته‌اند. همچنین، مدیران و متخصصان حوزه منابع انسانی در سازمان‌های کوچک و متوسط که دارای تجربیات عملی و علمی قابل توجه در زمینه اخلاق حرفه‌ای هستند نیز در این مطالعه شرکت کردند. نمونه‌گیری تا جایی انجام شد که اشباع نظری حاصل شود؛ به این معنا که پس از تعداد مشخصی از مصاحبه‌ها، اطلاعات جدیدی به دست نیامد و داده‌ها تکرارپذیر بودند.

ابزارهای جمع‌آوری داده: برای گردآوری داده‌های کیفی از ابزار مصاحبه نیمه‌ساختاریافته استفاده شد. مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته یکی از جامع‌ترین و موثرترین روش‌های جمع‌آوری اطلاعات در پژوهش‌های کیفی هستند. در این شیوه، محقق با مشخص کردن عناوین و سؤالات، مصاحبه را هدایت می‌کند اما به شرکت‌کنندگان نیز اجازه می‌دهد تا به طور آزادانه به بحث و گفتگو بپردازند. شیوه مصاحبه به گونه‌ای طراحی شد که علاوه بر هدایت گفتگو، انعطاف لازم برای جمع‌آوری اطلاعات غیرمنتظره و جزئیات دقیق را فراهم کند. در هر مصاحبه، هدف از پژوهش به طور کامل برای شرکت‌کنندگان توضیح داده شد و اطمینان حاصل شد که اطلاعات جمع‌آوری شده تنها برای اهداف پژوهشی استفاده خواهد شد. برای ثبت پاسخ‌ها، از ضبط صدا با کسب رضایت مصاحبه‌شوندگان و همچنین یادداشت‌برداری استفاده گردید. اگر مصاحبه‌شوندگان مخالف ضبط صدا بودند، از روش یادداشت‌برداری به عنوان جایگزین استفاده شد.

تحلیل داده‌ها: تحلیل داده‌ها با استفاده از روش تحلیل مضمون صورت گرفت. این روش شامل چندین مرحله بود: آشنایی با داده‌ها از طریق خواندن و مرور مکرر، شناسه‌گذاری اولیه و اختصاص برچسب‌ها به بخش‌های کلیدی داده‌ها، جستجو و شناخت مضمون‌ها از طریق ترکیب و تلفیق شناسه‌ها، و در نهایت ایجاد و پالایش شبکه مضمون‌ها. برای انجام این تحلیل، از نرم‌افزار MAXQDA نسخه ۱۲ استفاده شد. مضمون‌ها بر اساس سه دسته اصلی دسته‌بندی شدند: مضمون‌های پایه، سازمان‌دهنده، و فراگیر. مضمون‌های پایه نشان‌دهنده نکات کلیدی در متن بودند، مضمون‌های سازمان‌دهنده از ترکیب مضمون‌های پایه به دست آمدند و مضمون‌های فراگیر در کانون تحلیل قرار گرفتند و اصول حاکم بر متن را به عنوان یک کل بازتاب می‌دادند.

برای اطمینان از صحت و دقت یافته‌ها، پس از اتمام تحلیل کیفی، از روش دلفی استفاده شد. پرسشنامه تکنیک دلفی در سه مرحله تنظیم و اجرا شد و در هر مرحله، نظرات خبرگان برای حذف یا تأیید مؤلفه‌های مدل گردآوری و تحلیل شدند. برای تحلیل آماری داده‌های کمی و سنجش روایی و پایایی، از آزمون‌های آماری t تک‌نمونه‌ای و ضریب توافق کندال با نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۵ استفاده شد. این فرآیند به محقق کمک کرد تا ابعاد و مولفه‌های دقیق اخلاق حرفه‌ای مدیران در صنایع کوچک و متوسط را شناسایی و دسته‌بندی کند.

یافته‌ها

در این مطالعه، مولفه‌های اخلاق حرفه‌ای مدیران در صنایع کوچک و متوسط در قالب پنج عامل اصلی سازمانی، محیطی، زمینه‌ای، ساختاری و فردی شناسایی شدند. این مولفه‌ها و شاخص‌های مرتبط با آن‌ها در تحلیل داده‌های کیفی به روش تحلیل مضمون استخراج و در جدول زیر ارائه شده‌اند.

جدول ۱. نتایج تجزیه و تحلیل کیفی یافته‌ها

شاخص	ابعاد	ردیف	سوال
عوامل سازمانی	مقابله با خودمداری سازمانی	۱	برقراری روابط درون سازمانی با حفظ اصول ضوابط سازمان
		۲	داشتن روحیه یادگیری در بین کارکنان سازمان
		۳	موجود بودن نماینده از سوی کارکنان سازمان
		۴	از بین بردن مشکلات خرده‌فرهنگ‌ها
		۵	وجود خط مشی و اهداف مدون شده
		۶	داشتن تعهد، تعصب و غیرت نسبت به سازمان
		۷	بها دادن به ارزش‌ها و کارهای اخلاقی
		۸	ارتباطات سلسله مراتبی با زیردستان سازمان
		۹	سیستم‌های ارزشیابی کارکنان
		۱۰	بازنگری نسبت به تعریف عدالت
		۱۱	سیستم پرداختی مناسب با عملکرد کارکنان در سازمان
عوامل محیطی	سیاست‌ها و رویه‌ها	۱۲	استاندارد بودن فرآیندهای سازمانی
		۱۳	تعاریف درست اخلاقی از عوامل محیطی
		۱۴	وجود سیستم جبران خدمات
		۱۵	دقت در جذب و استخدام افراد در سازمان
		۱۶	برداشتن نگاه ابزاری از کارکنان سازمان
		۱۷	مشخص بودن مسیر شغلی و پیشرفت در سازمان
		۱۸	امنیت شغلی
		۱۹	آرگونومی مطبوع و راحت سازمانی
		۲۰	محیط سالم و نرم فیزیکی در سازمان
		۲۱	جلوگیری از تبعیض
عوامل زمینه‌ای	محیط اجتماعی و سیاسی دخیل در سازمان	۲۲	اشراف مدیران به عوامل کلی سازمان
		۲۳	حمایت مدیران از کارکنان در سازمان
		۲۴	در نظر گرفتن فرهنگ، قوانین و استانداردهای محیطی حاکم بر کسب و کار
		۲۵	شناخت فرهنگ متقابل، نیازها، بایدها و نبایدها و تفاوت‌های آن سازمان

تعریف اخلاق حرفه‌ای در حکومت	۲۶	
پشتیبانی مناسب	۲۷	مشتری‌مداری
دریافت پیشنهادات از طرف عوامل بیرونی	۲۸	
شناخت منش‌ها و ارزش‌های مشتری	۲۹	
ایجاد گروه‌هایی با شخصیت‌های متنوع در سازمان	۳۰	عقاید و آموزش کارکنان و مدیران
آموزش و ترویج کارهای گروهی	۳۱	
پایش دائمی گروه‌ها در سازمان	۳۲	
اصول و قواعد ارتباطی مابین کارکنان سازمان	۳۳	
پذیرش انتقاد	۳۴	اخلاق سازمانی
تبعیت از ارزش‌ها و خط قرمزهای سازمان	۳۵	
از بین بردن فساد سیستماتیک موجود در سازمان	۳۶	
مراجع قانونی (قانون‌گذاران در حوزه تأمین اجتماعی و بیمه‌ای)	۳۷	راستای اصول و چشم‌انداز قالب سازمان
تبیین توانمندی‌ها و ظرفیت‌های سازمان	۳۸	
سازمان‌دهی چارچوب جهت رفتارهای غیراخلاقی در سازمان	۳۹	
برطرف کردن نارضایتی	۴۰	عوامل ساختاری
امنیت شغلی کارکنان	۴۱	اعتمادسازی در روابط بین افراد
تعریف ارزش‌های سازمانی بین افراد	۴۲	
برقراری نوع ارتباط سازنده‌ای که افراد را به هم نزدیک کند	۴۳	
تعریف درست استراتژی سازمان	۴۴	سبک مدیریتی
قاطعیت در صیانت از منشور سازمانی	۴۵	
اتخاذ سبک‌های مدیریتی مشارکتی	۴۶	
ایجاد نظام سلسله‌مراتبی در سازمان	۴۷	فرهنگ‌سازی و بهبود فرآیندها
شفافیت سازمانی	۴۸	
قواعد و قوانین انضباطی خاص و ویژه جهت تعریف فرهنگ سازمانی	۴۹	
بررسی سلامت روانی و اخلاقی افراد در سازمان	۵۰	عوامل فردی
شایستگی فرد	۵۱	فرهنگ و ویژگی درونی افراد
ارزش‌های فرد در سازمان (بر اساس تربیت سیستم آموزشی یا ذاتی)	۵۲	
ایجاد رهبری به جای مدیریت	۵۳	عملکرد حرفه‌ای و رهبری مناسب
از بین بردن تنش در سازمان	۵۴	
ایجاد ارتباطات سازنده که افراد را به اهداف نزدیک نماید	۵۵	
جلوگیری از شخصی‌سازی مسائل سازمانی	۵۶	
استفاده از کارکنان سازمان در جهت تغییرات مثبت	۵۷	
رعایت کردن اخلاق در تمامی مراحل سازمانی	۵۸	تعهد به ارزش‌های اخلاقی
صداقت	۵۹	
ارتباطات بر اساس چارچوب سازمانی	۶۰	
جلوگیری از فرافکنی در سازمان	۶۱	ایجاد رضایت شغلی
اصول ارتباطات مؤثر بین کارکنان سازمان	۶۲	
تشویق و پاداش کارکنان سازمان	۶۳	
خودآگاهی سازمانی	۶۴	انگیزه و تعهد
مسئولیت‌پذیری کارکنان سازمان	۶۵	
تدوین کمک‌های داوطلبانه به همکاران توسط کارکنان سازمان	۶۶	

یافته‌های کیفی این مطالعه نشان می‌دهد که عوامل سازمانی در رفتارهای اخلاقی مدیران صنایع کوچک و متوسط نقش مهمی ایفا می‌کنند. مقابله با خودمداری سازمانی، فرهنگ سازمانی قوی و عادلانه، و سیستم ارزشیابی شفاف برای کارکنان، همه از

مولفه‌های کلیدی بودند که به بهبود رفتارهای اخلاقی و تعاملات سازمانی منجر می‌شوند. همچنین، وجود خط‌مشی‌های مدون و اهداف شفاف، تعهد و روحیه‌ی یادگیری در سازمان، و ایجاد سیستم‌های مناسب پرداخت بر اساس عملکرد نیز از دیگر مولفه‌های حیاتی شناسایی شدند.

عوامل محیطی نیز از اهمیت بالایی برخوردارند. سیاست‌ها و رویه‌های مناسب، امنیت شغلی، و محیط کاری سالم از جمله عناصری هستند که بر رضایت کارکنان و بهبود رفتارهای اخلاقی تأثیرگذارند. ایجاد تعاریف صحیح از اخلاقیات و سیستم‌های جبران خدمات کارآمد، در کنار حذف نگاه ابزاری به کارکنان، نقش به‌سزایی در ارتقای اخلاق حرفه‌ای در سازمان دارد. در بررسی عوامل زمینه‌ای، مشخص شد که محیط اجتماعی و سیاسی می‌تواند تأثیر عمیقی بر اخلاق حرفه‌ای مدیران بگذارد. شناخت فرهنگ و تفاوت‌های متقابل، اهمیت دادن به استانداردهای محیطی، و حمایت از مشتری‌مداری از جمله عواملی هستند که می‌توانند رفتارهای حرفه‌ای و اخلاقی را در محیط‌های صنعتی بهبود بخشند. همچنین، تعاملات مثبت با مشتریان و دریافت بازخوردهای سازنده به عنوان راهی برای توسعه اخلاقیات حرفه‌ای پیشنهاد شده است.

عوامل ساختاری نیز شامل اعتمادسازی در روابط بین افراد و اتخاذ سبک‌های مدیریتی مشارکتی بود. شفافیت سازمانی، ایجاد ارتباطات مؤثر، و تعریف دقیق استراتژی‌های سازمانی از دیگر مولفه‌های مهم بودند که به بهبود اخلاق حرفه‌ای کمک می‌کنند. سبک مدیریتی صحیح و نظام سلسله‌مراتبی مناسب می‌تواند انسجام و تعهد بیشتری را در بین کارکنان ایجاد کند. در نهایت، عوامل فردی نیز نقش مهمی در اخلاق حرفه‌ای مدیران دارند. سلامت روانی و اخلاقی، شایستگی‌های فردی، و ارزش‌های درونی که از سیستم آموزشی یا تربیت شخصی افراد نشأت می‌گیرند، بر رفتارهای حرفه‌ای تأثیرگذارند. مدیرانی که به رهبری به جای مدیریت توجه می‌کنند، توانایی کاهش تنش‌ها و ایجاد ارتباطات سازنده را دارند. تعهد به ارزش‌های اخلاقی، صداقت، و تشویق به کارهای مثبت و سازنده از دیگر مولفه‌های ضروری شناسایی شده بودند.

در تحلیل نتایج شاخص نسبت روایی محتوا (CVR)، تمامی سوالات مرتبط با مولفه‌های اخلاق حرفه‌ای مدیران در صنایع کوچک و متوسط مورد بررسی قرار گرفتند. یافته‌ها نشان دادند که سطح روایی محتوای بیشتر سوالات در حد قابل قبولی قرار دارد و سوالاتی که نتوانستند سطح حداقلی CVR را برآورده کنند، از پرسشنامه حذف شدند. به طور خاص، سوالاتی که بر اساس تحلیل آماری دارای مقادیر CVR پایین‌تر از آستانه بحرانی بودند، جهت افزایش دقت و اعتبار مطالعه حذف شدند. این فرآیند منجر به پالایش و بهبود کیفیت ابزار پژوهش شد.

در این مطالعه، برای تقویت و تأیید یافته‌های کیفی، از تکنیک دلفی در سه مرحله استفاده شد. جدول ۲، مراحل تکنیک دلفی را با ضریب کندال، آماره خی دو، درجه آزادی، و سطح معناداری گزارش می‌کند. در مرحله اول تکنیک دلفی، ضریب کندال برابر با ۰.۶۴۱ به دست آمد، که نشان‌دهنده هماهنگی ۶۴ درصدی بین نظرات خبرگان بود. این هماهنگی، با وجود آنکه معنادار بود (سطح

معنی‌داری کمتر از ۰.۰۵)، نیاز به بهبود داشت. از آزمون t تک نمونه‌ای برای حذف سوالات با معناداری کمتر از ۰.۰۵ استفاده شد و در این مرحله، ۶۱ سوال از پرسشنامه حذف شدند.

جدول ۲. مراحل تکنیک دلفی مربوط به سوال پژوهش

مرحله تکنیک دلفی	ضریب کندال	X ²	Df	p	سوالات حذف شده از آزمون t تک نمونه‌ای
۱	۰.۶۴۱	۳۶۶۱.۰۳۳	۱۷۳	۰.۰۰۱	۶، ۱۰، ۱۴، ۱۷، ۱۸، ۲۲، ۲۵، ۲۷، ۳۳، ۳۵، ۳۶، ۳۷، ۴۴، ۴۶، ۴۹، ۵۱، ۵۵، ۵۷، ۵۸، ۶۳، ۶۴، ۶۶، ۷۴، ۷۶، ۷۷، ۸۲، ۸۵، ۸۷، ۸۸، ۹۱، ۹۲، ۹۳، ۹۶، ۹۸، ۹۹، ۱۰۱، ۱۰۴، ۱۰۶، ۱۰۷، ۱۰۸، ۱۰۹، ۱۱۱، ۱۱۵، ۱۲۰، ۱۲۴، ۱۲۵، ۱۳۷، ۱۳۸، ۱۴۰، ۱۴۱، ۱۴۴، ۱۴۹، ۱۵۳، ۱۵۷، ۱۵۹، ۱۶۱، ۱۶۴، ۱۶۸، ۱۶۹، ۱۷۰، ۱۷۱
۲	۰.۶۸۸	۲۵۴۲.۶۴۷	۱۱۲	۰.۰۰۱	۵، ۹، ۱۰، ۱۶، ۱۸، ۲۱، ۲۵، ۳۰، ۳۳، ۳۵، ۳۷، ۳۸، ۴۰، ۴۳، ۴۴، ۴۶، ۵۷، ۶۰، ۶۴، ۶۵، ۶۸، ۷۰، ۷۲، ۷۴، ۷۵، ۷۶، ۷۸، ۸۰، ۸۱، ۸۷، ۸۸، ۸۹، ۹۰، ۹۱، ۹۳، ۹۵، ۹۷، ۹۸، ۱۰۰، ۱۰۲، ۱۰۴، ۱۰۵، ۱۰۶، ۱۰۷، ۱۱۰، ۱۱۳، ۱۱۲، ۱۱۰
۳	۰.۷۱۲	۱۵۲۶.۲۷۳	۶۵	۰.۰۰۱	-

در مرحله اول تکنیک دلفی، ضریب کندال ۰.۶۴۱ محاسبه شد، که بیانگر ۶۴ درصد هماهنگی میان نظرات خبرگان بود. آزمون t تک نمونه‌ای برای حذف سوالات غیرمعنادار اجرا شد و ۶۱ سوال مشخص شده، که سطح معنی‌داری آن‌ها بیشتر از ۰.۰۵ بود، حذف شدند.

در مرحله دوم، پس از اصلاح و حذف سوالات اضافی، ضریب کندال به ۰.۶۸۸ افزایش یافت، اما همچنان به حد مطلوب ۷۰ درصد نرسید. بنابراین، ۴۷ سوال دیگر نیز با استفاده از آزمون t تک نمونه‌ای حذف شدند.

در نهایت، در مرحله سوم، ضریب کندال به ۰.۷۱۲ رسید، که نشان‌دهنده دستیابی به ۷۱ درصد هماهنگی و بالاتر از سطح مطلوب بود. به این ترتیب، تکنیک دلفی به پایان رسید و تمامی سوالات باقی‌مانده به طور معنادار مولفه‌های اخلاق حرفه‌ای مدیران را تأیید کردند.

بحث و نتیجه‌گیری

یافته‌های این پژوهش نشان داد که اخلاق حرفه‌ای مدیران در صنایع کوچک و متوسط به پنج دسته عوامل سازمانی، محیطی، زمینه‌ای، ساختاری و فردی تقسیم می‌شود. هر یک از این عوامل نقش کلیدی در هدایت رفتارهای اخلاقی مدیران ایفا می‌کنند. به‌عنوان مثال، در بخش عوامل سازمانی، مولفه‌هایی مانند مقابله با خودمداری سازمانی و فرهنگ سازمانی قوی به‌طور معناداری بر بهبود تعاملات و عملکرد سازمانی تأثیر دارند. این نتایج با پژوهش‌های پیشین مانند مطالعه داوودی (۲۰۱۸) که بر ارتباط مثبت بین

اخلاق حرفه‌ای و اجتماعی شدن سازمانی تأکید داشت، همخوانی دارد. همچنین، تحقیق کافاشپور، سامانیان و رحمدل (۲۰۲۱) نیز نشان داد که وجود فرهنگ سازمانی قوی، موجب تقویت اعتماد و تعهد کارکنان می‌شود.

در بخش عوامل محیطی، یافته‌ها نشان داد که سیاست‌ها و رویه‌های شفاف و محیط کاری مناسب، امنیت شغلی و حمایت مدیران، از مهم‌ترین شاخص‌های تأثیرگذار بر اخلاق حرفه‌ای هستند. این نتایج با پژوهش‌های گلابوند، پناهی و صدقی (۲۰۲۰) که به بررسی تأثیر مدیریت دانش در شبکه‌های اجتماعی بر رفتارهای اخلاقی پرداختند، مطابقت دارد. آن‌ها نیز به این نکته اشاره کردند که محیط‌های کاری متغیر و پویا می‌توانند تأثیر عمده‌ای بر کیفیت تصمیم‌گیری‌ها و رفتارهای اخلاقی مدیران داشته باشند. همچنین، یافته‌های مطالعه حسین‌زاده و همکاران (۲۰۲۲) که بر لزوم وجود سیستم‌های جبران خدمات و سیاست‌های صحیح در صنعت بانکداری تأکید داشتند، نتایج این پژوهش را تأیید می‌کند (5).

از سوی دیگر، عوامل زمینه‌ای مانند محیط اجتماعی و سیاسی نیز بر اخلاق حرفه‌ای تأثیر بسزایی دارند. نتایج این پژوهش نشان داد که در نظر گرفتن فرهنگ‌های محلی، قوانین و استانداردهای محیطی، از الزامات حیاتی برای پیاده‌سازی اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌هاست. این یافته‌ها با تحقیق شیروانی و زهره‌وند (۲۰۲۱) همخوانی دارد که بیان می‌کند فرهنگ و محیط اجتماعی می‌توانند به‌طور مستقیم رفتارهای اخلاقی را تحت تأثیر قرار دهند (10). همچنین، مطالعه حعفری همکاران (۲۰۲۰) نیز نشان داده است که عوامل اجتماعی و فرهنگی نقش برجسته‌ای در تسهیل یا بازدارندگی از رعایت اصول اخلاقی دارند (6).

عوامل ساختاری همچون اعتمادسازی در روابط بین افراد و سبک‌های مدیریتی نیز به‌عنوان مولفه‌های مهم در این پژوهش شناسایی شدند. نتایج نشان داد که وجود سبک‌های مدیریتی مشارکتی و شفافیت سازمانی می‌تواند به ارتقای اخلاق حرفه‌ای در سازمان کمک کند. این نتایج با تحقیق رحمدل و همکاران (۲۰۱۹) در صنعت بانکداری که بر لزوم شفافیت و وجود ساختارهای مدیریتی مؤثر برای بهبود عملکرد اخلاقی تأکید داشتند، هماهنگ است (15). همچنین، بررسی‌های موسوی و همکاران (۲۰۲۱) نیز نشان می‌دهد که سبک‌های مدیریتی صحیح می‌توانند تنش‌های سازمانی را کاهش و انگیزه و رضایت شغلی را افزایش دهند (8).

عوامل فردی از جمله سلامت روانی و شایستگی‌های فردی نیز از اهمیت ویژه‌ای برخوردار بودند. یافته‌های این پژوهش نشان داد که ویژگی‌های درونی و فردی مدیران می‌تواند به‌طور مستقیم بر رفتارهای اخلاقی آن‌ها تأثیرگذار باشد. این نتایج با تحقیق مقدم‌نیا و همکاران (۲۰۲۰) همخوانی دارد که به نقش کلیدی سلامت روانی و اخلاقی در بهبود رفتارهای سازمانی اشاره داشتند (9). همچنین، پژوهش شعبانی و همکاران (۲۰۱۸) به این نکته اشاره می‌کند که شایستگی‌های فردی مدیران از جمله مهارت‌های ارتباطی و خودآگاهی، می‌تواند نقش بسزایی در ایجاد محیط کاری سازنده داشته باشد (16).

به‌طور کلی، این پژوهش نشان داد که برای ارتقای اخلاق حرفه‌ای در میان مدیران صنایع کوچک و متوسط، نیاز به توجه به مولفه‌های مختلفی از جمله فرهنگ سازمانی، سیاست‌های محیطی، ساختارهای مدیریتی و ویژگی‌های فردی وجود دارد. یافته‌های این پژوهش در راستای پژوهش‌های پیشین مانند مطالعه میری رامی و همکاران (۲۰۲۲) قرار دارد که به لزوم توسعه مدل‌های شایستگی

مدیران در حوزه‌های آموزشی اشاره کرده بودند. این مطالعه توانسته است با ارائه مدل جامعی از عوامل تأثیرگذار، راه کارهای عملیاتی را برای بهبود اخلاق حرفه‌ای مدیران پیشنهاد دهد (17).

یکی از محدودیت‌های اصلی این پژوهش، استفاده از روش کیفی و تحلیل مضمون بود که ممکن است باعث محدودیت در تعمیم نتایج به جوامع دیگر شود. همچنین، محدودیت در دسترسی به تمامی خبرگان و مدیران صنایع کوچک و متوسط و پیچیدگی‌های جمع‌آوری داده‌ها در این حوزه، ممکن است تأثیراتی بر نتایج پژوهش داشته باشد. علاوه بر این، استفاده از روش‌های دلفی و تحلیل آماری محدود به داده‌های کیفی، ممکن است نتواند تمام زوایای موضوع را به‌طور جامع بررسی کند.

برای پژوهش‌های آینده، پیشنهاد می‌شود که از ترکیب روش‌های کمی و کیفی برای بررسی تأثیر عوامل مختلف بر اخلاق حرفه‌ای مدیران استفاده شود. همچنین، بررسی تأثیر متغیرهای میانجی مانند فرهنگ سازمانی و سبک‌های مدیریتی بر رفتارهای اخلاقی، می‌تواند نتایج ارزشمندی ارائه دهد. مطالعات تطبیقی در صنایع مختلف نیز می‌تواند به درک بهتر از تأثیر محیط و ساختارهای گوناگون بر اخلاق حرفه‌ای کمک کند. به‌علاوه، پژوهش در مورد تأثیر فناوری‌های نوین بر اخلاقیات سازمانی و چالش‌های مربوط به آن، از جمله موضوعات جذاب و کاربردی خواهد بود.

برای ارتقای اخلاق حرفه‌ای مدیران در صنایع کوچک و متوسط، توصیه می‌شود که کارگاه‌های آموزشی و برنامه‌های توسعه حرفه‌ای در حوزه اخلاق سازمانی برگزار شود. همچنین، تدوین و اجرای سیاست‌های شفاف در مورد رفتارهای اخلاقی و ارائه راهنماهای عملیاتی برای مدیران، می‌تواند به بهبود عملکرد سازمان کمک کند. ایجاد محیط‌های کاری سالم و امن و حمایت از سبک‌های مدیریتی مشارکتی نیز می‌تواند به افزایش رضایت و تعهد کارکنان منجر شود. توسعه برنامه‌های انگیزشی و پاداش‌دهی بر اساس عملکرد اخلاقی نیز از دیگر راه کارهای مؤثر محسوب می‌شود.

تعارض منافع

در انجام مطالعه حاضر، هیچ‌گونه تضاد منافی وجود ندارد.

مشارکت نویسندگان

در نگارش این مقاله تمامی نویسندگان نقش یکسانی ایفا کردند.

موازین اخلاق

در انجام این پژوهش تمامی موازین و اصول اخلاقی رعایت گردیده است.

حامی مالی

این پژوهش حامی مالی نداشته است.

منابع

1. Sheikhabadi I, Bagheri M, Jahed H. Identifying the Supervisory Components of Instructional and Educational Leaders of Primary Schools in order to Providing a Comprehensive Pattern for Iran's Government Education. *Sociology of Education*. 2024;10(1):295-304.
2. Astereki S, Mehrdad H, Ghobadian m. Identifying the components of the model of professional competencies of educational managers of education organization. *Educational Leadership & administration*. 2022;2(16):109-34.
3. Davoodi M. The Relationship Between Professional Ethics And Organizational Socialization Staff Deputy of Education Ministry of Health And Medical Education. *Journal of Medicine Spiritual Cultivation*. 2018;26(4):258-71.
4. Kaffashpoor A, Samanian M, Rahmdel H. Designing and explaining a professional ethics model for the managers of the banking industry, using the grounded theory strategy. *International Journal of Procurement Management*. 2021;14(2):230-42.
5. Hossein Zadeh I, Ramezani M, Sanginoorpour A, Amari H, Feghi Farahmand N. Competency Model and Ethics with a Successor Approach in The Banking Industry. *Ethics in Science and Technology*. 2022;17(2):117-22.
6. Jafarinahlashkanani F, Eydivandi Z, Shafiei M, Maraghi E, Moradi Kalboland M. Evaluation of the Facilitating and Inhibitory Factors of Professional Ethics Standards' Obsrvance in Nursing Care from the Perspective of Nurses. *Iranian Journal of Medical Ethics and History of Medicine*. 2020;13(0):155-67.
7. Ghalavand H, Panahi S, Sedghi S. Opportunities and challenges of social media for health knowledge management: A narrative review. *Journal of Education and Health Promotion*. 2020;9(1).
8. Mousavi A, Mohammadi M, Safian M. Designing a Competency Model for Managers of Organizational Universities (Case Study: a University Affiliated with a Military Organization). *Iranian Journal of Management in the Islamic University*. 2021;9(20):217-40.
9. Moghadam Nia E, Toloei Ashlaghi A, Afshar Kazemi M. Analysing the Role of Technology Transfer in the Professional Ethics of Employees. *Ethics in Science and Technology*. 2020;15(1):162-5.
10. Shirvani T, Zohrevandian K. Relationship between Sports Coach Professional Ethics and Self-Efficacy with respect to Mediating Role of Competence. *Human Resource Management in Sport Journal*. 2021;8(2):359-77.
11. Gholipor R, Hassan Gholipour Yasoori T, Taghavi A. A Paradigm Model of Good Corporate Governance Maturity in the Iranian Insurance Industry. *journal of Iranian Public Administration Studies*. 2020;3(3):133-59.
12. Nurhayati I, Khairas EE. Banker Professional Ethics Violation in Banking Business. *ECON-Journal of Economics, Management & Business*. 2020;8(3):163-8.
13. Knapp SJ. *Suicide prevention: An ethically and scientifically informed approach*. Washington, DC, US: American Psychological Association; 2020. x, 255-x, p.
14. Taheri A, Ghazaleh P, Moein H, Masoud. Analysis of the Effect of Professional Ethics on Job Performance and Organizational Trust with the Mediation of Ethical Climate. *Journal of Transformation Management*. 2019;11(1):27-56.
15. Rahmdel H, Samanian M, Kaffashpoor A. Explanation and Presentation of a Model of Professional Ethics for the Managers of Banking Industry. *Bioethics*. 2019;9(32):7-18.
16. Shabani R, Khorshidi A, Abbasi L, Fathivajargah K. Presentation of competency model for primary education managers of Tehran. *Journal of Research in Educational Systems*. 2018;12(Special Issue):79-94.
17. Miri Rami SF, Delgoshai Y, Mahmoudi AH. Identification and Analysis of Effective Factors on the Strategic Intelligence of Education Districts Managers of Tehran City and Provide an Appropriate Model. *Iranian Journal of Educational Sociology*. 2022;5(1):113-25.