

Research Paper

Application of the Scenario Planning Approach with the Aim of Foresighting Professional Ethics in Iran's Business Ecosystem

Eesa Niazi^{*1} , Mohammad Ali Siah sarani Kojuri¹ , Hossein Balouchi¹ 

¹ Development and social welfare Research Group, Strategic Studies of Cooperation, Development and Social Welfare Institute, Golestan University, Gorgan, Iran.

[10.22080/jem.2025.26713.3920](https://doi.org/10.22080/jem.2025.26713.3920)**Received:**

March 21, 2024

Accepted:

December 18, 2024

Available online:

February 13, 2025

Keywords:

Foresight, Professional Ethics, Business Ecosystem, Scenario Planning, Cross Impact Analysis (CIA)

Abstract

The present study aims to apply a scenario-writing approach to forecast the future of professional ethics within Iran's business ecosystem by the horizon of 2031. This research is applied in nature and combines documentary and survey methods, drawing upon new analytical and exploratory methods in futures studies. The target population includes managers of business enterprises and academic experts specializing in professional ethics and business. Initially, through library studies and an expert panel, the study identifies trends impacting professional ethics within Iran's business ecosystem by 2031. Subsequently, these trends undergo refinement through a two-stage Delphi method, followed by the identification of ten key factors using structural analysis. Finally, scenarios were generated to outline possible futures for professional ethics in Iran's business landscape. For data analysis, SPSS, MICMAC, and Scenario Wizard software were utilized. The analysis yielded 2,857 combined scenarios, of which 15 were categorized as strong or likely, 19 as plausible, and 23 as weak. Among the probable scenarios, the findings indicated that most influential indicators on the future of professional ethics in Iran's business ecosystem by 2031 are in a critical state. This study outlines four primary scenarios for the future of professional ethics in Iranian business: "Justice in Flux," "Local Management, Global Market," "Survival in the Dark Ages," and "National Engagement, Global Resistance." The results highlight that key factors, such as legal transparency, government oversight, international relations, and strengthening of local values, play a vital role in either enhancing or weakening professional ethics and organizational commitment. Aligning with similar studies, these findings emphasize the importance of transparent policies, international interactions, and cultural identity reinforcement, and recommend a balanced approach for managers and policymakers to improve ethical standards and business sustainability.

*Corresponding Author: Eesa Niazi

Address: Golestan University, Gorgan, Iran

Email: e.niazi@gu.ac.ir

1. Introduction

Professional ethics is a branch of applied ethics that deals with ethical issues in the profession. In fact, professional ethics acts as the knowledge of solving the organization's ethical problems and explaining the organization's ethical obligations and responsibilities. There is a challenge in the definition of professional ethics, which is that professional ethics has a dynamic nature, and this requires changes in the definition. This issue is evident in the professional ethics approaches discussed below. Professional ethics create responsibilities for employees and organizations towards their communication parties. Advanced work ethic increases productivity and job satisfaction, reduces absenteeism, and increases work speed, which results in the organization's success in achieving its goals. Therefore, professional ethics discusses the responsibility of the organization or company as a legal unit towards all elements of the internal and external environment of the organization. Compilation of the ethical charter of employees, which includes the cultural values of the society and the desired ethics of the organization, is one of the fields raised in this regard. The management of ethical values in the work environment strengthens the cohesion and balance of the organizational culture, improves trust in the relationships between individuals and groups, and following more standards will improve the quality of products and ultimately increase profits.

2. Research Methodology

This study is practical and a survey type that follows a qualitative and descriptive research approach. In terms of nature, it is based on new methods of future research, such as analytical and exploratory science, which are done using quantitative and

qualitative models. In exploratory projects, a measurement tool is usually developed through qualitative research. For this purpose, the main aspects of the investigated phenomenon are determined by collecting and analyzing qualitative data. These aspects are considered as the desired dimensions for developing the data collection tool. The statistical population of the current research are experienced company managers and researchers in the field of professional ethics who were selected theoretically and through snowball sampling. In the first stage, the data were collected through interviews with experts and then ranked using the Delphi method. In the second stage, by designing a questionnaire, the data related to the factors' effects matrix were collected from the same experts and used in the analysis. In this analysis, two types of direct and indirect effects were separated, and direct effects were obtained from the results of analyzing the effects of factors on each other, and indirect effects were calculated through powers of 2, 3, 4, etc. of factors. With MICMAC analysis and extracting the main factors, examining the relationships between variables and preparing future scenarios is possible. Some key factors that strengthen or weaken each other create a specific scenario. This situation, with small changes in other characteristics of each of the key factors, leads to the formation of new scenarios, the amount and number of which depends on the degree of changes of each of the main factors. In the current research, the structural analysis method was used to extract key factors and the mutual effects balance analysis method was used for scenario writing. The structural analysis tool was MICMAC software, and the interaction balance analysis tool was Scenario Wizard software.

3. Research Finding

Based on the data entered in the questionnaire, the findings analyzed and reported 15 strong or probable scenarios, 17 believable scenarios, and 27 weak scenarios. The nature of this software is to reduce the possible dimensions of scenarios from among millions of scenarios to a few scenarios with a high probability of occurrence. The results indicate that 15 scenarios with a very high score and a higher probability of occurrence in future conditions are facing the development of professional ethics in Iran's business ecosystem.

4. Discussion and Conclusion

Among the possible scenarios, the first scenario is the most important and most likely scenario for the development of professional ethics in Iran's business ecosystem, in which the salary system, government and public supervision, and the quality of work-life decline. In this scenario, spirituality in the workplace, international sanctions, and the quality of laws and regulations will also face the same current conditions. Among other features of this scenario, an increase in government intervention in the Economy, money laundering, and cultural problems are historical.

علمی پژوهشی

کاربست رویکرد سناریونویسی با هدف آینده‌نگاری اخلاق حرفه‌ای در اکوسیستم کسب و کار ایران

عیسی نیازی^{*ID}، محمد علی سیاه سرانی کجوری^{ID}، حسین بلوچی^{ID}^۱ گروه پژوهشی توسعه و رفاه اجتماعی، پژوهشکده مطالعات راهبردی تعاون، توسعه و رفاه اجتماعی؛ دانشگاه گلستان، گرگان، ایران [10.22080/jem.2025.26713.3920](https://doi.org/10.22080/jem.2025.26713.3920)

چکیده

هدف پژوهش حاضر، کاربردی رویکرد سناریونویسی با هدف آینده‌نگاری اخلاق حرفه‌ای در اکوسیستم کسب و کار ایران در افق ۱۴۱۰ می‌باشد. این پژوهش به لحاظ هدف کاربردی و از نظر روش، ترکیبی از روش‌های اسنادی و پیمایشی و از نظر ماهیت، بر اساس روش جدید علم آینده‌پژوهی، تحلیلی و اکتشافی است. جامعه آماری پژوهش حاضر مدیران بنگاه‌های اقتصادی و اساتید حوزه و دانشگاه فعال در حیطه اخلاق حرفه‌ای و کسب و کارها هستند. در این پژوهش در ابتدا با استفاده از مطالعات کتابخانه‌ای و تشکیل پنل خبرگان روندهای مؤثر بر اخلاق حرفه‌ای در زیست بوم کسب و کار ایران در افق ۱۴۱۰ شناسایی و در گام بعدی، طی دو مرحله روش دلفی روندهای شناسایی شده مورد پالایش قرار گرفتند و در مرحله بعدی متغیرهای کلیدی (ده عامل) با استفاده از روش تحلیل ساختاری شناسایی شد و در نهایت با استفاده از روش سناریونویسی، آینده‌های متصور بر اخلاق حرفه‌ای در زیست‌بوم کسب و کار ایران استخراج گردیدند. در پژوهش حاضر، برای تحلیل داده‌ها از نرم‌افزارهای اسپاس، میک‌مک و سناریویزارد استفاده شد. در این پژوهش با توجه به ابعاد ماتریس سایب، تعداد ۲۸۵۷ سناریوی ترکیبی گزارش گردید که از این سناریوها، تعداد ۱۵ سناریوی قوی یا محتمل، ۱۹ سناریوی باور کردنی و ۲۳ سناریوی ضعیف می‌باشند که در خصوص سناریوهای محتمل یا قوی بررسی‌ها نشان داد که اکثر شاخص‌های مؤثر بر آینده اخلاق حرفه‌ای در زیست‌بوم کسب و کار ایران در افق ۱۴۱۰ در شرایط بحرانی قرار دارند. پژوهش حاضر چهار سناریوی «عدالت در فراز و نشیب»، «مدیریت بومی، بازار جهانی»، «بقا در دوران تاریک» و «تعامل ملی، مقاومت جهانی» را به‌عنوان مسیرهای آینده اخلاق حرفه‌ای در کسب‌وکار ایران ترسیم کرده است. نتایج نشان می‌دهد که عوامل کلیدی مانند شفافیت قوانین، نظارت دولتی، تعاملات بین‌المللی، و تقویت ارزش‌های بومی در بهبود یا تضعیف اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی تأثیر دارند. یافته‌های این پژوهش همسو با مطالعات مشابه، بر اهمیت سیاست‌های شفاف، تعاملات بین‌المللی، و تقویت هویت فرهنگی تأکید دارد و به مدیران و سیاست‌گذاران توصیه می‌کند که با رویکردی متعادل، به بهبود فضای اخلاقی و پایداری کسب‌وکار بپردازند.

تاریخ دریافت:

۲ فروردین ۱۴۰۳

تاریخ پذیرش:

۲۸ آذر ۱۴۰۳

تاریخ انتشار:

۲۵ بهمن ۱۴۰۳

کلیدواژه‌ها:

آینده‌نگاری؛ اخلاق حرفه‌ای؛ اکوسیستم کسب و کار؛ سناریونویسی؛ تحلیل اثرات متقابل

^{*} نویسنده مسئول: عیسی نیازی

آدرس: دانشگاه گلستان، گرگان، ایران

ایمیل: e.niazi@gu.ac.ir

۱ مقدمه

برخوردار است. در دنیای امروزی که رقابت در بازارها به شدت افزایش یافته، پایبندی به اصول اخلاقی نه تنها برای حفظ اعتبار و برند سازمان‌ها ضروری است، بلکه به‌عنوان ابزاری برای جذب و حفظ مشتریان نیز به شمار می‌رود. از سویی دیگر، ترویج اخلاق حرفه‌ای می‌تواند به کاهش ریسک‌های قانونی و مالی کمک کند و در نهایت به بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان و افزایش رضایت شغلی منجر شود (علیزاده و یوسفی، ۱۴۰۲). با توجه به این اهمیت، تحقیق در این زمینه نه تنها به بهبود وضعیت موجود کمک می‌کند، بلکه می‌تواند به‌عنوان الگویی برای سایر کشورها در حال توسعه نیز عمل نماید. روش آینده‌نگاری به‌عنوان یک ابزار مؤثر می‌تواند در شناسایی و مدیریت چالش‌های پیش‌رو در حوزه اخلاق حرفه‌ای در ایران کاربردی باشد. با استفاده از رویکرد سناریونویسی، این پژوهش قصد دارد تا سناریوهای مختلفی را برای آینده اخلاق حرفه‌ای در ایران طراحی کند. این روش به مدیران و سیاست‌گذاران این امکان را می‌دهد که با درک از وضعیت فعلی و شناسایی احتمالات مختلف، به تدوین استراتژی‌هایی برای مواجهه با چالش‌های آینده بپردازند (شریفی و همکاران، ۱۴۰۲). از طریق شبیه‌سازی سناریوهای مختلف، می‌توان فرصت‌ها و تهدیدات را شناسایی کرد و به طراحی سیاست‌ها و برنامه‌هایی پرداخت که منجر به تقویت اخلاق حرفه‌ای و مسئولیت‌پذیری در سازمان‌ها شود. نوآوری این پژوهش در استفاده از روش سناریونویسی برای آینده‌نگاری اخلاق حرفه‌ای در زیست‌بوم کسب‌وکار ایران نهفته است. این رویکرد برای نخستین بار به‌طور جامع به بررسی چالش‌های خاص ایران می‌پردازد و سعی دارد با در نظر گرفتن شرایط فرهنگی، اقتصادی و اجتماعی، سناریوهای بومی‌سازی‌شده‌ای را برای ارتقاء اخلاق حرفه‌ای طراحی کند. به عبارت دیگر، این تحقیق نه تنها به شناسایی چالش‌های موجود می‌پردازد، بلکه به دنبال ارائه راهکارهای عملی و سازگار با شرایط ایران است که بتوانند به بهبود وضعیت اخلاق حرفه‌ای در اکوسیستم کسب‌وکار ایران منجر شوند. این

در حال حاضر، وضعیت اخلاق حرفه‌ای در اکوسیستم کسب‌وکار ایران به شدت تحت تأثیر عواملی چون فشارهای اقتصادی، تحریم‌های بین‌المللی، و عدم وجود چارچوب‌های قانونی و نظارتی قوی قرار دارد. به‌طوری‌که این چالش‌ها منجر به عدم پایبندی به اصول اخلاقی و کاهش سطح اعتماد عمومی به سازمان‌ها شده است. به‌ویژه در سال‌های اخیر، تحریم‌های اقتصادی و همچنین نوسانات شدید اقتصادی، فشارهایی را بر روی بنگاه‌های اقتصادی ایجاد کرده است که متأسفانه در بسیاری از موارد، به کاهش تعهد به اصول اخلاقی منجر شده است (بهبهانی و همکاران، ۱۴۰۲). همچنین، تحقیقات نشان می‌دهند که فرهنگ فردگرایی و ضعف در آگاهی از اهمیت اخلاق حرفه‌ای، چالش‌های جدی در زمینه ترویج رفتارهای اخلاقی به وجود آورده است (عباسی و کریمی، ۱۴۰۲). در نتیجه، نیاز به تجدید نظر در رویکردهای اخلاقی و توسعه چارچوب‌هایی برای مدیریت و ارتقاء اخلاق حرفه‌ای در کسب‌وکارها احساس می‌شود. با وجود این وضعیت، شکاف‌های تحقیقاتی مهمی در حوزه اخلاق حرفه‌ای در ایران وجود دارد. بسیاری از مطالعات موجود بر روی کشورهای توسعه‌یافته متمرکز شده‌اند و به بررسی چالش‌های خاص کشورهای در حال توسعه، به‌ویژه ایران، نپرداخته‌اند. به‌علاوه، پژوهش‌های داخلی به بررسی اجمالی و محدود جنبه‌های اخلاق حرفه‌ای اکتفا کرده‌اند و کمتر به چگونگی مدیریت و تغییرات آینده در این زمینه توجه کرده‌اند (فتاحی و فریمان، ۱۴۰۲). این شکاف‌های نظری نشان‌دهنده نیاز به انجام تحقیقات عمیق‌تر و بومی‌سازی یافته‌های بین‌المللی در چارچوب شرایط خاص ایران است. به‌عنوان مثال، مطالعاتی که به بررسی تأثیر فرهنگ اجتماعی و اقتصادی بر رفتارهای اخلاقی در سازمان‌ها می‌پردازند، می‌توانند بینش‌های جدیدی را در این زمینه فراهم کنند (حسینی و مرادی، ۱۴۰۲). پرداختن به موضوع اخلاق حرفه‌ای در ایران از اهمیت ویژه‌ای

مربوط به عدم رعایت مقررات جلوگیری کنند. بنابراین، اخلاق حرفه‌ای به عنوان پایه‌ای قوی برای موفقیت بلندمدت و ایجاد شهرت مثبت در سازمان‌ها تلقی می‌شود (میشلسون و همکاران^۳، ۲۰۲۲؛ وین‌هاردت^۴، ۲۰۲۲). یکی از اصول کلیدی اخلاق حرفه‌ای، صداقت است که شامل راست‌گویی و شفافیت در تعاملات تجاری و حفظ سوابق دقیق می‌شود. این ویژگی در ایجاد اعتبار و وفاداری طولانی‌مدت بسیار مؤثر است. همچنین، انصاف به معنای برخورد عادلانه و برابر با تمام ذی‌نفعان بدون تبعیض و جانبداری است. اهمیت این ارزش‌ها در فضای کسب‌وکار به دلیل نقش آن‌ها در ایجاد محیط‌های کاری سازنده و اعتماد در بین تمامی سطوح سازمانی روزافزون است. دیگر اصول شامل مسئولیت‌پذیری و احترام به حقوق دیگران می‌باشد که می‌تواند به کاهش آثار منفی زیست‌محیطی و اجتماعی کسب‌وکارها کمک کند (مرکز منابع اخلاق حرفه‌ای^۵، ۲۰۲۴). در نهایت، چالش اصلی در اخلاق حرفه‌ای، توازن بین منافع مختلف ذی‌نفعان است. به عنوان مثال، در برخی موارد، سازمان‌ها ممکن است مجبور شوند بین منافع سهامداران که عمدتاً به سودآوری اهمیت می‌دهند و منافع کارکنان که نگران شرایط کاری و امنیت شغلی هستند، تعادلی برقرار کنند. پژوهش‌ها نشان می‌دهند که توجه به منافع بلندمدت و در نظر گرفتن دیدگاه‌های همه ذی‌نفعان، می‌تواند به تصمیم‌گیری‌های اخلاقی منجر شود که برای همه افراد ذینفع مزایایی به همراه داشته باشد (اسلام^۶، ۲۰۲۲). بنابراین، گنجاندن اخلاق حرفه‌ای در راهبردهای کسب‌وکار، نه تنها از جنبه مسئولیت اجتماعی شرکتی بلکه به عنوان یک ابزار استراتژیک در افزایش اعتماد عمومی و پایداری کسب‌وکار باید در اولویت قرار گیرد. این اصول به شرکت‌ها کمک می‌کند تا روابط قوی با ذی‌نفعان ایجاد کرده و ضمن افزایش وفاداری مشتریان و درگیری کارکنان، از مزایای اقتصادی و

پژوهش می‌تواند به‌عنوان یک مرجع علمی برای سیاست‌گذاران و مدیران سازمان‌ها در ایران عمل کند و به ترویج فرهنگ اخلاق حرفه‌ای کمک نماید. به‌طور کلی، در شرایط کنونی، آینده‌نگاری اخلاق حرفه‌ای در اکوسیستم کسب‌وکار ایران نیازمند یک رویکرد جامع و تحلیلی است که بتواند بر پایه شناسایی و تحلیل شرایط فعلی و آینده، بسترهای مناسب برای رشد و ارتقاء اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها را فراهم کند.

۲ مبانی نظری پژوهش

اخلاق حرفه‌ای در اکوسیستم کسب‌وکار به مجموعه‌ای از اصول و ارزش‌های اخلاقی اشاره دارد که رفتارهای افراد و سازمان‌ها را در محیط‌های کسب‌وکار هدایت می‌کند. این اصول شامل صداقت، مسئولیت‌پذیری، انصاف، و احترام به حقوق دیگران است و نقش مهمی در ایجاد اعتماد و پایداری در بلندمدت ایفا می‌کند. در عصر کنونی، شرکت‌ها با چالش‌های پیچیده‌ای مواجه هستند که اخلاق حرفه‌ای را در تصمیم‌گیری‌های روزمره و راهبردهای کلان آن‌ها حیاتی می‌کند. برای نمونه، پژوهش‌های اخیر نشان می‌دهد که تعهد به مسئولیت اجتماعی شرکتی (CSR) می‌تواند باعث تقویت رفتارهای اخلاقی و جلب اعتماد در میان ذی‌نفعان شود، از جمله مشتریان، کارکنان، سرمایه‌گذاران و جامعه (جوزف^۱، ۲۰۲۳؛ داشین و همکاران^۲، ۲۰۲۲). در این زمینه، نقش اخلاق حرفه‌ای برای بقا و موفقیت سازمان‌ها به‌ویژه در شرایط رقابتی و غیرقابل پیش‌بینی بازارهای امروز بیشتر اهمیت پیدا کرده است. این رویکرد اخلاقی موجب جذب و نگهداشت مشتریان، کارکنان و سرمایه‌گذارانی می‌شود که ارزش‌های مشابهی را دنبال می‌کنند. همچنین، رعایت استانداردهای اخلاقی به سازمان‌ها کمک می‌کند تا از خطرات حقوقی و مالی نظیر دعاوی قضایی یا جریمه‌های

4. Veinhardt

5. Business Ethics Resource Center

6. Islam

1. Joseph

2. Dacin et al., 2023

3. Michelson et al

بہتر عمل کنند و از این طریق، به عنوان الگوهایی مثبت در جامعه شناخته شوند (کوهن و کوپل^۷، ۲۰۲۳). این در حالی است که عدم توجه به اخلاق می‌تواند تبعات منفی زیادی برای سازمان‌ها به همراه داشته باشد، از جمله کاهش اعتماد عمومی، افت فروش و کاهش سهم بازار (والنتاین و فلیشمن^۸، ۲۰۲۲). بنابراین، بررسی و تحلیل ابعاد مختلف اخلاق حرفه‌ای در کسب و کار و چگونگی پیاده‌سازی آن در سازمان‌ها، از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است.

در نهایت، توجه به اخلاق حرفه‌ای نه تنها به نفع سازمان‌هاست بلکه به نفع جامعه نیز می‌باشد. با ایجاد فضایی اخلاقی در کسب و کار، سازمان‌ها می‌توانند به تحقق اهداف اجتماعی و اقتصادی کمک کرده و در عین حال، به توسعه پایدار جامعه نیز بپردازند. به این ترتیب، اخلاق حرفه‌ای به عنوان یک اصل کلیدی در موفقیت و پایداری سازمان‌ها به شمار می‌رود و نیازمند توجه و تحقیق بیشتر در این حوزه است.

۳ پیشینه تجربی پژوهش

سوله و همکاران (۲۰۲۱) در مطالعه خود بیان داشت که اخلاق حرفه‌ای یک مهارت کلیدی برای افراد می‌باشد. این عنصر می‌تواند سبب بهبود کیفیت خدمات شود. اهمیت اخلاق حرفه‌ای به عنوان فاکتوری در پیشرفت عمل می‌باشد. به عبارتی استفاده از اخلاق حرفه‌ای سبب پیشرفت شخصی در افراد می‌شود. در برنامه های درسی اخلاق حرفه‌ای به نتایج بهتر برای افراد منجر می‌شود. همچنین این مطالعه نشان داد که نگرش نسبت به اخلاق حرفه‌ای می‌تواند در اثرگذاری آن دارای عاملیت باشد. کسانی که از اخلاق حرفه‌ای بهتری برخوردارند معمولاً مهارت بهتری دارند.

اجتماعی مانند بهبود اعتبار و افزایش سودآوری بهره‌مند شوند (جوزف، ۲۰۲۳).

۱،۲ نقش اخلاق حرفه‌ای در کسب و کار

اخلاق حرفه‌ای در کسب و کار به عنوان یک عنصر کلیدی در موفقیت و پایداری سازمان‌ها مطرح است و شامل مجموعه‌ای از اصول و ارزش‌هاست که رفتارهای فردی و جمعی را در محیط‌های تجاری هدایت می‌کند. این مفهوم نه تنها به ایجاد اعتماد بین ذینفعان کمک می‌کند، بلکه می‌تواند منجر به افزایش وفاداری مشتریان و بهبود روابط کاری گردد (براون و تروینو^۱، ۲۰۲۳). سازمان‌هایی که به اصول اخلاقی پایبندند، معمولاً دارای شهرت بهتری در بازار هستند، که این شهرت می‌تواند به جذب استعدادهای برتر و مشتریان جدید کمک کند (کاپتین^۲، ۲۰۲۲). رعایت اصول اخلاقی همچنین می‌تواند به کاهش خطرات قانونی و مالی منجر شود؛ زیرا سازمان‌هایی که به اخلاق اهمیت می‌دهند، با احتمال کمتری با دعاوی قضایی مواجه می‌شوند (گونزالز پادرون^۳، ۲۰۲۳).

توجه به مسئولیت اجتماعی و تأثیرات زیست‌محیطی فعالیت‌ها نیز جزء اصول اخلاقی است که می‌تواند به ایجاد تغییرات مثبت در جامعه کمک کند (بن و بولتون^۴، ۲۰۲۲). در این راستا، پیاده‌سازی فرهنگ اخلاقی در سازمان‌ها می‌تواند به بهبود کارایی و بهره‌وری کارکنان منجر شود؛ زیرا کارمندی که در محیط‌های اخلاقی کار می‌کنند، معمولاً با انگیزه‌تر و بهره‌ورتر عمل می‌کنند (فیشر و همکاران^۵، ۲۰۲۳). همچنین، رویکردهای مبتنی بر اخلاق می‌توانند به پایداری و موفقیت بلندمدت سازمان‌ها منجر شوند (هریسون و ویکز^۶، ۲۰۲۳).

علاوه بر این، تحقیقات نشان می‌دهد که سازمان‌ها با رعایت اخلاق حرفه‌ای، می‌توانند در مقابل بحران‌ها و چالش‌های اقتصادی و اجتماعی

5. Fischer et al
6. Harrison & Wicks
7. Cohen & Coyle
8. Valentine & Fleischman

1. Brown & Treviño
2. Kaptein
3. Gonzalez-Padron
4. Benn & Bolton

فورموسا و همکاران (۲۰۲۱) در خصوص اخلاق حرفه‌ای به موضوعات فناوری اشاره کرد. آن‌ها بیان داشتند که امنیت سایبری در یک ساختار سازمانی به اخلاق حرفه‌ای کارکنان وابسته است. اخلاق حرفه‌ای تعیین‌کننده میزان امنیت و همچنین حفظ اطلاعات شرکت است. اخلاق حرفه‌ای در کنار اخلاق کاربردی کارکنان را ملزم می‌کند، تعهدات خود در قبال شرکت را عملی نمایند. از گزاره‌های دیگر تأثیرپذیر از این عنصر استقلال، عدالت و اشتراک اطلاعات می‌باشد. مدیریت سیستم‌های رایانه‌ای برای کارکنان در صورتی سود بخش است که به این عنصر توجه شود. در نهایت درک اخلاق سایبری در سازمان‌های فناوری مهم‌ترین هدف این سازمان‌ها برای حفظ امنیت می‌باشد.

اسچویتزگبل و همکاران (۲۰۲۰) این استدلال را داشتند که تغییرات در سطح متغیرهای رفتار کارکنان و آموزش می‌تواند بر تغییر در سطح اخلاق حرفه‌ای اثرگذار باشد. به عبارتی زمانی که سطح متغیرهای رفتار کارکنان و آموزش دچار بهبود شود، این انتظار وجود دارد که متغیر اخلاق حرفه‌ای نیز تغییر کند. در صورتی که رابطه متغیرهای رفتار کارکنان و آموزش با متغیر اخلاق حرفه‌ای همسو و هم‌جهت باشد می‌توان انتظار داشت که سطح متغیر اخلاق حرفه‌ای با بهبود سطح متغیرهای ارایه شده در تحقیق، بهبود یابد.

سدویک و یانیکی (۲۰۲۰) در مطالعه خود ارتباط متغیرهای تمرین اخلاق، تجربیات کارکنان و اخلاق حرفه‌ای را تحت آزمون قرار دادند. آن‌ها نشان دادند که متغیر اخلاق حرفه‌ای در نهایت تحت تغییرات متغیرهای تمرین اخلاق و تجربیات کارکنان می‌تواند تغییر نماید. این تغییرات با توجه به نتایج حاصل از تحقیق می‌تواند هم‌جهت یا غیرهم‌جهت باشد. زمانی که سطح متغیرهای تمرین اخلاق و تجربیات کارکنان در سازمان هم‌جهت با اخلاق حرفه‌ای باشند، می‌توان انتظار داشت که با افزایش سطح آن‌ها سطح متغیر اخلاق حرفه‌ای نیز بهبود یابد و با کاهش سطح آن‌ها سطح متغیر اخلاق حرفه‌ای کاهش یابد.

باردولدن و همکاران (۲۰۲۱) بیان داشتند که اخلاق حرفه‌ای موجه ادارک فرایند تصمیم‌گیری می‌شود. فرایند تصمیم‌گیری در رابطه با مشارکت می‌باشد و اخلاق حرفه‌ای بر این متغیرها اثرگذار است. همچنین اخلاق حرفه‌ای در میان متخصصان دارای اهمیت بیشتری است. این مفهوم به درک فرایند تصمیم‌گیری مرتبط می‌شود. درک همیشگی مسایل معمولاً با مشارکت بیشتری ارتباط دارد و نقش اخلاق حرفه‌ای در آن پررنگ است. معمولاً اخلاق حرفه‌ای به اعتماد بیشتر افراد تیم کاری به یکدیگر تبدیل می‌شود. همچنین کیفیت همکاری تحت تأثیر اخلاق حرفه‌ای بین کارکنان قرار دارد. اخلاق در این حالت تعریف‌کننده جو اخلاقی کارکنان می‌باشد. اخلاق حرفه‌ای به معنی تصمیم‌گیری اخلاقی برای کارکنان می‌باشد. این مفهوم به اشتراک‌گذاری بیشتر اطلاعات و مراقبت‌های بهتر منجر می‌شود.

لنسنینگ و همکاران (۲۰۲۱) در نظریه خود بیان داشتند که اخلاق حرفه‌ای ابزار ارزشمند سازمان برای بهبود عملیات سازمانی است. اخلاق حرفه‌ای در یک سازمان به نوآوری و توسعه بانک‌های اطلاعاتی منجر می‌شود. همچنین این مفهوم در نهایت سبب طراحی چارچوب‌های حاکمیتی برای شرکت می‌شود. حاکمیت بانک‌های اطلاعاتی در شرکت می‌تواند به بهبود عملیات اجرایی در آن بیانجامد. همچنین همکاری مداوم و رسیدن به منافع متقابل از علل استفاده از اخلاق حرفه‌ای است.

یلماز و گوون (۲۰۲۱) به بررسی اخلاق حرفه‌ای در بین پرستاران پرداختند. آن‌ها نشان دادند که اخلاق حرفه‌ای سبب بهبود مهارت‌های حل مسأله می‌شود. همچنین این عنصر در تصمیم‌گیری مؤثر است. افرادی که از ویژگی‌های اخلاق حرفه‌ای برخوردار هستند، معمولاً گزینه‌های بهتری برای مراقبت ارایه می‌دهند. همچنین این عنصر در نهایت سبب بهبود در آگاهی شغلی افراد می‌شود. و آن‌ها را به سمت فرهنگ حرفه‌ای سوق می‌دهد.

اثرگذار باشد. به عبارتی زمانی که سطح متغیر ابعاد مسئولیت‌پذیری اجتماعی دچار بهبود شود، این انتظار وجود دارد که متغیر اخلاق حرفه‌ای نیز تغییر کند. در صورتی که رابطه متغیر ابعاد مسئولیت‌پذیری اجتماعی با متغیر اخلاق حرفه‌ای همسو و هم‌جهت باشد می‌توان انتظار داشت که سطح متغیر اخلاق حرفه‌ای با بهبود سطح متغیر ارایه شده در تحقیق، بهبود یابد.

یوسفی و همکاران (۱۳۹۷) در نظریه خود ارتباط بین متغیرهای نظام قضایی و اخلاق حرفه‌ای را تأیید کردند. این محققین دریافته‌اند که متغیر نظام قضایی می‌تواند بر سطح اخلاق حرفه‌ای اثرگذار باشد. همچنین آنها به این نتیجه رسیدند که وقتی سطح متغیر نظام قضایی دچار تغییر شود، احتمال تغییر در سطح متغیر اخلاق حرفه‌ای نیز وجود دارد.

محمدی و حوزین (۱۳۹۷) در نظریه خود یک رابطه معنی‌دار بین اخلاق حرفه‌ای و متغیر گزارشگری مالی توسعه‌پذیر یافتند. به عبارتی این محققین نشان دادند زمانی که سطح متغیر گزارشگری مالی توسعه‌پذیر دچار تغییر می‌شود، آنگاه می‌توان انتظار داشت که سطح متغیر اخلاق حرفه‌ای نیز دچار تغییر شود. همچنین زمانی که متغیر گزارشگری مالی توسعه‌پذیر می‌تواند به گونه‌ای برنامه‌ریزی شوند که در جهت تقویت اخلاق حرفه‌ای اقدام نماید.

گلی و همکاران (۱۳۹۷) در بررسی اثر متغیرهای سازمانی در اخلاق حرفه‌ای دریافته‌اند که معمولاً اخلاق حرفه‌ای می‌تواند تحت تأثیر متغیر مسئولیت اجتماعی قرار گیرد. به صورتی که افزایش یا کاهش در سطح متغیر مسئولیت اجتماعی معمولاً سبب تغییر در سطح اخلاق حرفه‌ای می‌شود. اگر این تغییر همسو باشد با افزایش در مقدار متغیر اعلام شده معمولاً سطح اخلاق حرفه‌ای نیز افزایش می‌یابد. اگر ارتباط بین متغیر ناهمسو باشد آنگاه با افزایش متغیر مورد بررسی، سطح اخلاق حرفه‌ای کاهش خواهد یافت.

جعفری‌راد و همکاران (۱۴۰۰) اثبات کردند اخلاق حرفه‌ای تحت تأثیر نتیجه‌گیری درست از داده‌ها و اطلاعات قرار دارد. اخلاق حرفه‌ای وسیله‌ای برای برنامه‌ریزی‌های آتی در سازمان و یا در جامعه مورد تحقیق است. مدل مستخرج از تحلیل محتوای منابع دینی نشان از اهمیت اخلاق حرفه‌ای دارد.

کبیری و همکاران (۱۳۹۸) در تحقیقی به این نتیجه رسیدند که متغیر سازمانی تحت تأثیر برخی از ابعاد سازمانی قرار می‌گیرد. این ابعاد عبارتند از: ۱- مسئولیت اجتماعی؛ ۲- اخلاق مدنی. این محققین اثبات کردند زمانی که هر یک از ابعاد بیان شده در سطح سازمان دچار تغییر شود، آنگاه می‌توان انتظار داشت که این تغییر با سطح اخلاق حرفه‌ای در ارتباط باشد.

چنگیزی محمدی و همکاران (۱۳۹۸) متغیر شاخص‌های اخلاق را در ارتباط با اخلاق حرفه‌ای مورد بررسی قرار دادند. این محققین دریافته‌اند که متغیر شاخص‌های اخلاق معمولاً می‌تواند بر سطح اخلاق حرفه‌ای اثرگذار باشد. به این صورت که با تغییر در سطح شاخص‌های اخلاق می‌توان انتظار داشت که سطح متغیر اخلاق حرفه‌ای نیز دچار تغییر شود. همچنین این محققین به این نتیجه رسیدند که اخلاق حرفه‌ای در نهایت با تأثیر پذیری از متغیر شاخص‌های اخلاق می‌تواند در یک سازمان تغییراتی را ایجاد نماید.

بنیسی و همکاران (۱۳۹۸) در پژوهش خود نشان دادند که اخلاق حرفه‌ای با متغیر سکوت سازمانی ارتباط دارد. این محققین دریافته‌اند که زمانی که متغیر سکوت سازمانی دچار تغییر شوند، به دلیل ارتباط با متغیر اخلاق حرفه‌ای آن را نیز دچار تغییر خواهند کرد. معمولاً اثرات متغیر سکوت سازمانی بر اخلاق حرفه‌ای هم‌جهت بوده و سبب تقویت اخلاق حرفه‌ای می‌شود.

علی‌زاده (۱۳۹۸) این استدلال را داشت که تغییرات در سطح متغیر ابعاد مسئولیت‌پذیری اجتماعی می‌تواند بر تغییر در سطح اخلاق حرفه‌ای

خبرگان شناسایی شده‌اند و سپس با همکاری آن‌ها، به سایر افراد دارای صلاحیت و تخصص دسترسی پیدا کرده‌ایم. در بخش کیفی، کفایت نمونه از طریق اشباع نظری ارزیابی شده است؛ به این معنا که با ادامه نمونه‌گیری، تا زمانی که اطلاعات جدید و ارزشمندی در رابطه با متغیرها و روندها به دست نمی‌آید، نمونه‌گیری ادامه یافت و در نهایت به تعداد مناسبی از افراد متخصص برای تحلیل‌ها دست پیدا کردیم. این امر باعث اطمینان از پوشش کافی متغیرها و ابعاد موضوعی در تحلیل داده‌ها شده است.

نتایج حاصل از نمونه‌های بخش کمی به دلیل عدم تصادفی بودن و هدفمند بودن انتخاب نمونه‌ها و همچنین حجم محدود جامعه آماری، قابل تعمیم به کل جامعه آماری نمی‌باشند. هدف این تحقیق بیشتر بررسی عمیق و کشف ابعاد مختلف اخلاق حرفه‌ای در کسب‌وکارهای ایران است تا نتایج آن به عنوان مدلی کاربردی در این حوزه مطرح شود، نه تعمیم نتایج به یک جمعیت بزرگ‌تر. فرآیند پژوهش حاضر به بدین ترتیب می‌باشد: در این پژوهش، ابزار گردآوری داده‌ها شامل مطالعات کتابخانه‌ای و مصاحبه‌های تخصصی با خبرگان بوده است. مطالعات کتابخانه‌ای به شناسایی و جمع‌آوری اطلاعات موجود در زمینه اخلاق حرفه‌ای و عوامل تأثیرگذار بر آن کمک کرده و مبنایی نظری برای تحقیق فراهم نموده است. در کنار آن، از مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته برای جمع‌آوری دیدگاه‌های تخصصی و تجربیات خبرگان استفاده شده است. این مصاحبه‌ها، که با اساتید دانشگاه و مدیران حوزه‌های مرتبط با اخلاق حرفه‌ای و کسب‌وکار انجام شده‌اند، داده‌های کیفی موردنیاز برای تحلیل و شناسایی روندها و متغیرهای کلیدی را فراهم آورده‌اند. اعتبارسنجی داده‌ها با روش‌های مختلفی صورت گرفته است. برای اطمینان از دقت و قابلیت اتکای داده‌های کیفی حاصل از مصاحبه‌ها، از روش دلفی در دو مرحله استفاده شده است که طی آن، خبرگان به پالایش و تأیید داده‌ها

خالدیان و اسمعیل پور (۱۳۹۷) در تحقیقی دریافتند که متغیرهای رضایتمندی شغلی و مدیریت تعارض بر اخلاق حرفه‌ای اثرگذار هستند. این محققین اثبات کردند که متغیرهای رضایتمندی شغلی و مدیریت تعارض می‌توانند در یک سازمان بر میزان اخلاق حرفه‌ای اثرگذار باشند. همچنین ارتباط متغیر اخلاق حرفه‌ای با متغیرهای رضایتمندی شغلی و مدیریت تعارض در سازمان ممکن است همسو و یا غیرهمسو باشد. این موضوع با توجه به نمونه آماری و ماهیت سازمانی که مورد بررسی قرار گرفته است ممکن است متفاوت باشد. اما در کل این محققین استدلال کردند که با تغییر در سطح متغیرهای رضایتمندی شغلی و مدیریت تعارض می‌توان شاهد تغییر در سطح متغیر اخلاق حرفه‌ای بود.

با توجه به بررسی پیشینه تحقیق، به نظر می‌رسد تاکنون تحقیقی با محوریت آینده‌نگاری اخلاق حرفه‌ای در زیست بوم کسب و کار ایران انجام نگردیده است و پژوهش حاضر می‌تواند به عنوان فتح بایی در این حوزه، راهنمای بنگاه و کسب و کارها و حتی سیاست‌گذاران حوزه کسب و کار و تجارت باشد.

۴ روش تحقیق

پژوهش حاضر به لحاظ هدف، کاربردی و به لحاظ روش گردآوری، از نوع پیمایشی-توصیفی می‌باشد. همچنین با توجه به ماهیت تحقیق که مبتنی بر روش‌های نوین آینده‌نگاری می‌باشد، در این تحقیق، جامعه آماری شامل مدیران بنگاه‌های اقتصادی و اساتید حوزه و دانشگاهی است که در حوزه اخلاق حرفه‌ای و کسب‌وکار فعال هستند. نمونه‌گیری در این پژوهش به صورت هدفمند و غیرتصادفی بوده و به‌منظور شناسایی و انتخاب افراد دارای تخصص و تجربه مرتبط، از روش گلوله‌برفی استفاده شده است. جهت دستیابی به نمونه‌ها، ابتدا از طریق شبکه‌های علمی و حرفه‌ای و انجمن‌های تخصصی اخلاق حرفه‌ای و کسب‌وکار،

عوامل کلیدی، به شناسایی مهم‌ترین عوامل اثرگذار بر آینده اخلاق حرفه‌ای کمک می‌کند. در این مرحله، عوامل کلیدی شناسایی و وابستگی و نفوذ آن‌ها نسبت به یکدیگر تعیین می‌گردند، که به‌ویژه در تدوین سناریوها اهمیت زیادی دارد.

۳. روش سناریونویسی (نرم‌افزار

سناریوویزارد): پس از شناسایی عوامل کلیدی، با استفاده از نرم‌افزار سناریوویزارد، سناریوهای مختلفی برای آینده اخلاق حرفه‌ای در اکوسیستم کسب‌وکار ایران طراحی می‌شوند. این روش، به استخراج و ارزیابی سناریوهایی می‌پردازد که بر اساس وضعیت‌های احتمالی عوامل کلیدی به دست آمده‌اند و سه نوع سناریوی قوی، باورکردنی، و ضعیف را شامل می‌شود.

۴. تحلیل نتایج: در نهایت، سناریوهای قوی

مورد تجزیه و تحلیل قرار می‌گیرند تا میزان تأثیر عوامل کلیدی بر وضعیت آینده اخلاق حرفه‌ای تعیین شود. این تحلیل به تصمیم‌گیران کمک می‌کند تا مسیرهای احتمالی و پیامدهای هر سناریو را برای آینده‌ای پایدارتر و بهبود اخلاق حرفه‌ای پیش‌بینی کنند.

این رویکرد پژوهش ترکیبی از روش‌های کیفی و آینده‌پژوهی را در بردارد که به‌ویژه برای موضوعات پیچیده‌ای مانند اخلاق حرفه‌ای مناسب است.

پرداخته‌اند. همچنین، داده‌های حاصل از تحلیل ساختاری به کمک نرم‌افزار میک‌مک بررسی و تحلیل شده‌اند تا تأثیر و وابستگی متقابل متغیرها اعتبار بیشتری پیدا کند. در نهایت، برای ایجاد سناریوهای قابل اعتماد و اطمینان از واقع‌گرایی نتایج، از نرم‌افزار سناریوویزارد استفاده شده و نتایج با بررسی‌های مقطعی و تحلیل‌های مکرر تقویت شده است تا سناریوهای نهایی از اعتبار و کاربردپذیری بالایی برخوردار باشند.

روش تحقیق در این پژوهش با هدف آینده‌نگاری اخلاق حرفه‌ای در اکوسیستم کسب‌وکار ایران، شامل مراحل چندگانه است که از تحلیل ساختاری و سناریونویسی به عنوان دو روش کلیدی بهره می‌برد. این رویکرد به شناسایی عوامل کلیدی و بررسی حالات آینده اخلاق حرفه‌ای کمک می‌کند.

۱. گردآوری داده‌ها: در مرحله نخست، با

استفاده از مطالعات کتابخانه‌ای و انجام مصاحبه‌ها با خبرگان حوزه اخلاق حرفه‌ای و کسب‌وکار، مجموعه‌ای از روندهای مؤثر بر اخلاق حرفه‌ای شناسایی می‌شوند. این روندها به‌طور جامع به‌منظور دستیابی به مجموعه‌ای از عوامل که مستقیماً بر اخلاق حرفه‌ای تأثیرگذارند بررسی می‌شوند.

۲. روش تحلیل ساختاری (نرم‌افزار میک‌مک):

پس از شناسایی عوامل، با استفاده از روش تحلیل ساختاری و نرم‌افزار میک‌مک، این عوامل به‌صورت ساختاری تحلیل می‌شوند. این نرم‌افزار با تحلیل تعاملات و روابط میان

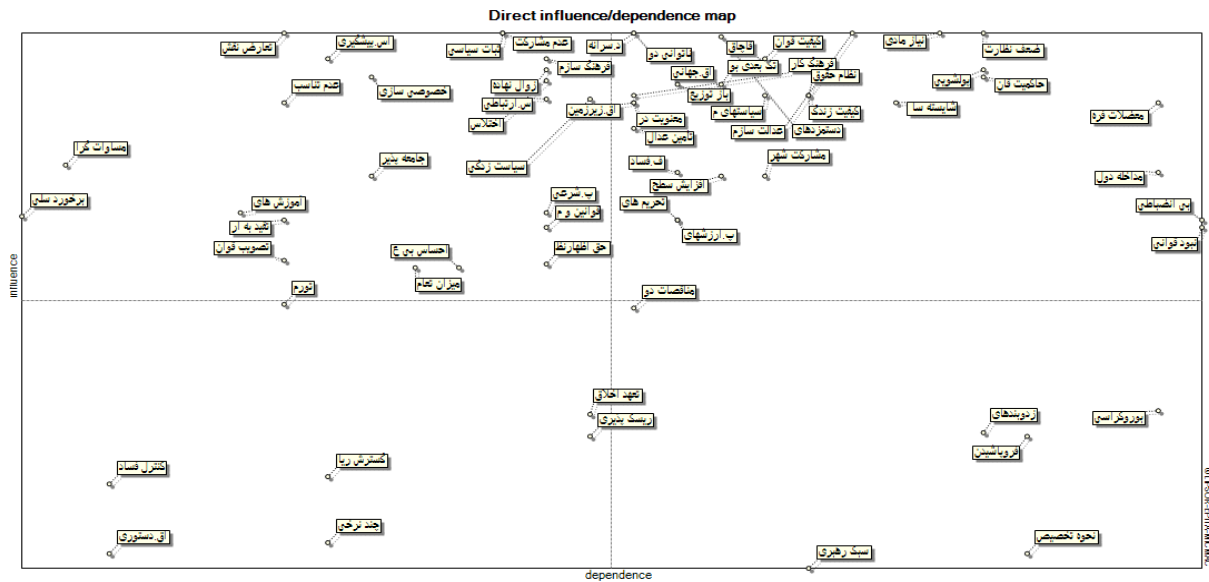


نمودار ۱: مراحل انجام تحقیق (منبع: محقق ساخته)

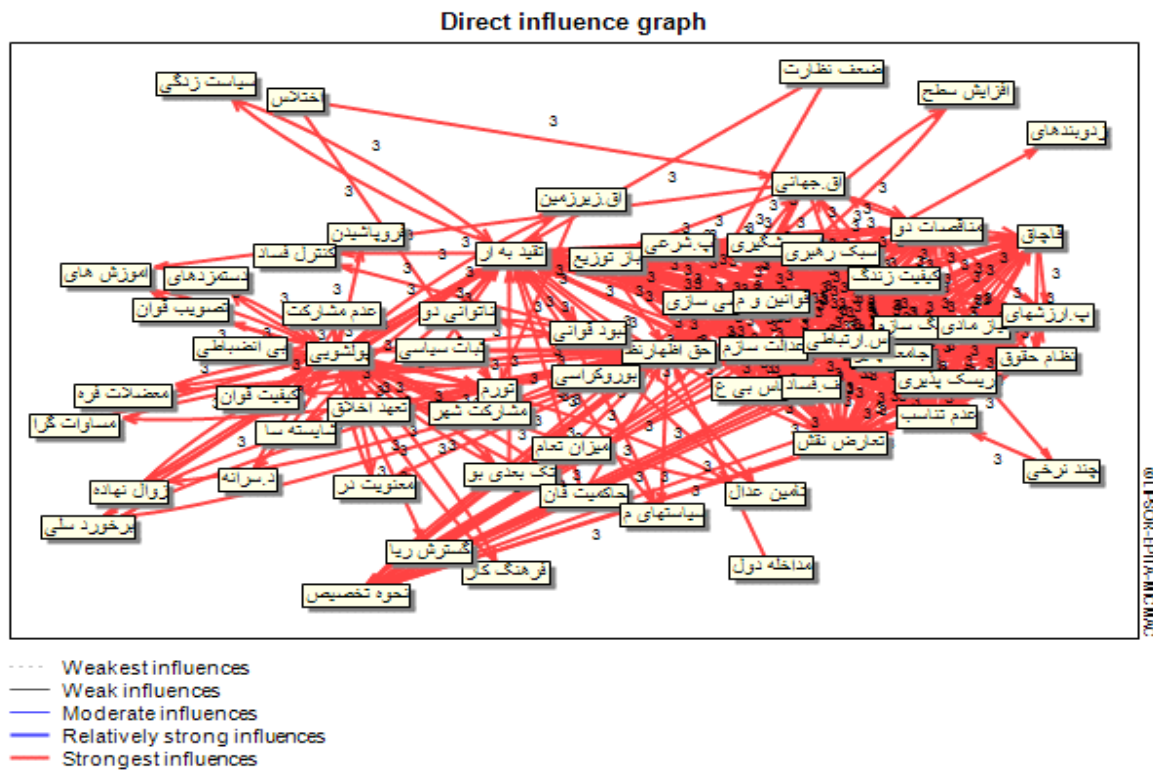
۵ تجزیه و تحلیل داده‌ها

در پژوهش حاضر، ابتدا از طریق روش پوشش محیطی و پیاده‌سازی دو مرحله روش دلفی تعدادی از روندهای موثر بر آینده اخلاق حرفه‌ای در زیست‌بوم کسب و کار ایران شناسایی گردید و در ادامه با استفاده از روش تحلیل ساختاری ده عامل به عنوان عوامل کلیدی (عدم قطعیت) مؤثر بر آینده اخلاق حرفه‌ای در زیست‌بوم کسب و کار ایران در افق ۱۴۱۰ شناسایی گردیدند. (شکل ۱ و شکل ۲). روش تحلیل ساختاری یکی از انواع روش‌های تحلیل اثرات متقابل است که از جداول روابط متقابل استفاده می‌کند، اما بر خلاف روش‌های دیگر، احتمالاتی نیست؛ بنابراین، این روش احتمال تأثیر یک متغیر بر متغیر دیگر را محاسبه نمی‌کند، اما وجود و شدت رابطه میان دو متغیر را به دست می‌دهد. وجود و شدت رابطه میان دو متغیر در مرحله تفکر جمعی مبتنی بر نظرات جمعی کارشناسان و خبرگان است و مراحل تحلیلی تنها برای جمع بندی و ارائه نتایج طراحی و مدون شده است. این عوامل در صحنه پیش روی در وضعیت‌های مختلفی قابل تصور هستند که این وضعیت‌های احتمالی برای آینده پیش روی اخلاق

حرفه‌ای در زیست‌بوم کسب و کار ایران از نظر برنامه‌ریزی بسیار بااهمیت هستند. به همین دلیل تحلیل دقیق شرایط پیش رو و تعریف وضعیت‌های احتمالی لازمه اصلی تدوین سناریوها است. لذا در ادامه با استفاده از نظرخواهی از خبرگان برای ده عدم قطعیت شناسایی شده، ۳۰ وضعیت محتمل شناسایی شدند و سپس ماتریس سایب تشکیل گردید. در واقع، تحلیل متوازن تأثیر متقابل، اثر مولفه‌ها را بر یکدیگر در سناریو نویسی مشخص می‌کند. روش سایب در مطالعات آینده‌پژوهی براساس نظرات پانل خبرگان انجام می‌شود. در این روش، نگرش‌های کیفی به رابطه‌های موجود بین شبکه‌های سازگار می‌پردازد. در نهایت یک تصویر از رفتار شبکه در آینده ایجاد می‌کند. تحلیل تعادلی اثر متقابل در تحلیل سناریو کاربرد دارد. در ساختن یک سناریو، نیاز است که تمامی متغیرها و رفتارهایشان نسبت به یکدیگر شناخته شوند. رفتار متغیرها با تکنیک اثر متقابل، متعادل می‌شود. تحلیل داده‌های مجزا از هم و نتیجه‌گیری یک تصویر کلی از رفتار این داده‌ها در قالب تحلیل سناریو به وسیله تحلیل تعادلی اثر متقابل صورت می‌پذیرد. روش تحلیل متوازن تأثیر متقابل برای تحلیل سناریو، مرکز اصلی تجزیه و تحلیل در نرم افزار سناریو ویزارد است.



شکل (۱): نقشه پراکندگی متغیرها و جایگاه آن‌ها در محور تأثیرگذاری-تأثیرپذیری



شکل (۲): نقشه روابط مستقیم بین متغیرها (تأثیرات بسیار ضعیف تا بسیار قوی)

توجه به ادبیات تحلیل ساختاری به منظور استخراج سناریوهای آتی، از روندهایی که در محور مزبور، در ناحیه شمال شرقی (انتهای ناحیه اول) قرار دارند به

همانطور که در شکل (۱) ملاحظه می‌گردد نحوه پراکندگی متغیرها و جایگاه آن‌ها در محور تأثیرپذیری-تأثیرگذاری نشان داده شده است. که با

بسیار قوی بین روندهای شناسایی شده وجود دارند که این امر می‌تواند نشان‌دهنده اعتبار و صحبت خروجی‌های مرحله قبل یعنی مرحله دلفی باشد که منجر به شناسایی روندهای اساسی موثر بر آینده اخلاق حرفه‌ای در زیست‌بوم کسب و کار ایران گردیده است.

عنوان عدم قطعیت‌ها یا متغیرهای کلیدی بهره گرفته می‌شود که در این پژوهش ده متغیر در این ناحیه قرار گرفتند که به عنوان متغیرهای آینده‌ساز اخلاق حرفه‌ای در زیست‌بوم کسب و کار ایران در نظر گرفته شدند. در ضمن نقشه روابط مستقیم بین متغیرها (شکل دو) نیز نشان می‌دهد که ارتباط

عوامل کلیدی	شرح حالت های احتمالی	وضعیت	اختصار
نظام حقوق و دستمزد در فضای کسب و کار ایران	افول	فاجعه	A1
	حفظ وادامه روند فعلی	میانه	A2
	بهبود	مطلوب	A3
معنویت در محیط کار	افول معنویت	فاجعه	B1
	حفظ وادامه روند فعلی	میانه	B2
	بهبود سطح معنویت	مطلوب	B3
تحریم‌های سیاسی و اقتصادی بین‌المللی	افزایش	فاجعه	C1
	حفظ وادامه روند فعلی	میانه	C2
	کاهش	مطلوب	C3
مداخله دولت در اقتصاد	افزایش	فاجعه	D1
	حفظ وادامه روند فعلی	میانه	D2
	کاهش	مطلوب	D3
کیفیت قوانین و مقررات	کاهش	فاجعه	E1
	حفظ وادامه روند فعلی	میانه	E2
	افزایش	مطلوب	E3
معضلات فرهنگی تاریخی مانند فردگرایی	گسترش	فاجعه	F1
	حفظ وادامه روند فعلی	میانه	F2
	کاهش	مطلوب	F3
پولشویی	افزایش	فاجعه	G1
	حفظ وادامه روند فعلی	میانه	G2
	کاهش	مطلوب	G3
کیفیت زندگی کاری	افول	فاجعه	H1
	حفظ وادامه روند فعلی	میانه	H2
	بهبود	مطلوب	H3
اقتصاد زیرزمینی	گسترش	فاجعه	I1
	حفظ وادامه روند فعلی	میانه	I2
	کاهش	مطلوب	I3
نظارت حکومتی و همگانی	کاهش	فاجعه	J1
	حفظ وادامه روند فعلی	میانه	J2
	گسترش	مطلوب	J3

جدول (۱) عوامل کلیدی و وضعیت‌های احتمالی آن در آینده اخلاق حرفه‌ای در زیست‌بوم کسب و کار ایران

۵٫۱ تهیه سبد سناریوها

در این مرحله بعد از تشکیل پرسشنامه یا ماتریس تحلیل متوازن اثرات متقابل یا سایب، از خبرگان خواسته شد که میزان تأثیرگذاری هر کدام از وضعیت‌های عوامل کلیدی را بر سایر وضعیت‌ها ارزیابی نمایند. ماتریس سایب برای استخراج نظر خبرگان در مورد اثر احتمال وقوع یک حالت از یک توصیف‌گر بر روی حالتی از توصیف‌گر دیگر در قالب عبارتهای کلامی مورد استفاده قرار می‌گیرد. در نهایت با محاسبه اثرات مستقیم و غیر مستقیم حالت‌ها بر روی یکدیگر، سناریوهای سازگار پیش روی سیستم مورد مطالعه استخراج می‌شوند. در واقع، نرم‌افزار سناریوویزارد کمک می‌کند تا از محاسبات دستی طولانی اجتناب شود. آینده پژوهی و تحلیل آثار متقاطع با استفاده از این نرم‌افزار با طی پنج مرحله انجام می‌پذیرد که عبارتند از: (۱) ایجاد یا انتقال توصیف‌گرها (عناصر سیستم) و متغیرهای کیفی (حالت) آنها که سازنده ساختار تحلیل است؛ (۲) ورود داده‌های آثار متقاطع در این

ساختار که با مراجعه به خبرگان با ابزار پرسشنامه یا پنل حاصل شده است. (۳) ساختار تحلیل و داده‌های آثار متقاطع، ماتریس آثار متقاطع را شکل می‌دهند؛ (۴) ارزیابی ماتریس آثار متقاطع با محاسبه مجموعه جوابها (سناریوهای سازگار، وزنها و ...) و (۵) انجام ارزیابی‌های بیشتر در صورت نیاز (آمارها، تحلیل آثار و تحلیل گذار) و انتشار نتایج. با توجه به وسعت ماتریس و ابعاد آن به اندازه (۳۰×۳۰)، ۲۸۵۷ سناریوی ترکیبی را بر اساس داده‌های وارد شده پرسشنامه تحلیل و تعداد ۱۵ سناریوی قوی یا محتمل، ۱۹ سناریوی باورکردنی و ۲۳ سناریوی ضعیف گزارش نمود. ماهیت این نرم‌افزار به کاهش ابعاد احتمالی وقوع سناریوها از میان میلیون‌ها سناریو به چند سناریو محدود با احتمال وقوع بالاست. نتایج حاکی از این است که ۱۵ سناریو با امتیاز بسیار بالا و احتمال وقوع بیشتر در شرایط پیش روی آینده پیش روی توسعه اخلاق حرفه‌ای در زیست‌بوم کسب و کار ایران قرار دارد که در جدول ذیل وضعیت هر کدام از عدم قطعیت‌ها در سناریوهای محتمل یا قوی بیان گردیده است.

جدول (۲): جدول مشخصات سناریوهای محتمل یا قوی

سناریوی اول	سناریوی دوم	سناریوی سوم	سناریوی چهارم	سناریوی پنجم	سناریوی ششم	سناریوی هفتم	سناریوی هشتم	سناریوی نهم	سناریوی دهم	سناریوی یازدهم	سناریوی دوازدهم	سناریوی سیزدهم	سناریوی چهاردهم	سناریوی پانزدهم
نظام حقوق و دستمزد: افول		نظام حقوق و دستمزد: افول		نظام حقوق و دستمزد: افول		نظام حقوق و دستمزد: بهبود		نظام حقوق و دستمزد: ادامه روند فعلی		نظام حقوق و دستمزد: افول		نظام حقوق و دستمزد: بهبود		نظام حقوق و دستمزد: ادامه روند فعلی
معنویت در محیط کار: ادامه روند فعلی		معنویت در محیط کار: ادامه روند فعلی		معنویت در محیط کار: ادامه روند فعلی		معنویت در محیط کار: ادامه روند فعلی		معنویت در محیط کار: ادامه روند فعلی		معنویت در محیط کار: ادامه روند فعلی		معنویت در محیط کار: ادامه روند فعلی		معنویت در محیط کار: ادامه روند فعلی
تحریم: ادامه روند فعلی		تحریم: کاهش		تحریم: افزایش		تحریم: ادامه روند فعلی		تحریم: ادامه روند فعلی		تحریم: کاهش		تحریم: ادامه روند فعلی		تحریم: ادامه روند فعلی
مداخله دولت در افزایش		مداخله دولت در افزایش		مداخله دولت در افزایش		مداخله دولت در افزایش		مداخله دولت در افزایش		مداخله دولت در افزایش		مداخله دولت در افزایش		مداخله دولت در افزایش
کیفیت قوانین و مقررات: ادامه روند فعلی		کیفیت قوانین و مقررات: ادامه روند فعلی		کیفیت قوانین و مقررات: ادامه روند فعلی		کیفیت قوانین و مقررات: ادامه روند فعلی		کیفیت قوانین و مقررات: ادامه روند فعلی		کیفیت قوانین و مقررات: ادامه روند فعلی		کیفیت قوانین و مقررات: ادامه روند فعلی		کیفیت قوانین و مقررات: بهبود

				ادامه روند فعلي		ادامه روند فعلي		
معضلات فرهنگی: افزایش		معضلات فرهنگی: ادامه روند فعلي	معضلات فرهنگی: افزایش	معضلات فرهنگی: کاهش	معضلات فرهنگی: افزایش		معضلات فرهنگی: کاهش	معضلات فرهنگی: افزایش
پولشویی: کاهش		پولشویی: ادامه روند فعلي	پولشویی: افزایش	پولشویی: کاهش	پولشویی: افزایش	پولشویی: ادامه روند فعلي	پولشویی: کاهش	پولشویی: افزایش
کیفیت زندگی کاری: ادامه روند فعلي	کیفیت زندگی کاری: کاهش	کیفیت زندگی کاری: ادامه روند فعلي		کیفیت زندگی کاری: گسترش	کیفیت زندگی کاری: کاهش			
اقتصاد زیرزمینی: ادامه روند فعلي			اقتصاد زیرزمینی: گسترش			اقتصاد زیرزمینی: ادامه روند فعلي		
نظارت: کاهش		نظارت: ادامه روند فعلي		نظارت: کاهش		نظارت: ادامه روند فعلي	نظارت: کاهش	

عبارت دیگر اگر با انتخاب حالتی جایگزین برای یک توصیفگر، نمره تأثیرات بزرگتری به دست آید، نمره اثرات یک توصیفگر منفی و آن توصیفگر در یک سناریوی خاص ناسازگار تلقی می‌شود.

شاخص ناسازگاری یک سناریو: امتیاز تأثیر توصیفگری که در یک سناریو بیشترین عدد ناسازگاری را داشته باشد، به عنوان ناسازگاری یک سناریو در نظر گرفته می‌شود. حداقل عدد ناسازگاری قابل قبول یک سناریو عدد صفر است که بدین معناست که هیچ یک از توصیفگرهای مربوط به یک سناریو، امتیاز تأثیرات منفی ندارند. به این دسته از سناریوها، سناریوهای قوی گفته می‌شود. در ضمن میزان سازگاری و نمره تأثیرگذاری سناریوهای محتمل یا قوی به شرح جدول (۳) است:

با ادبیات نظری تحلیل شبکه، شاخص‌های بالانس ساختاری محاسبه می‌شود تا مجموعه‌ای از حالت‌های باورکردنی برای آینده یک سیستم آماده شود. مهم‌ترین این شاخص‌ها بدین شرح است:

شاخص امتیاز مجموع تأثیرات^۱: جمع امتیاز تأثیر همه حالات انتخاب شده برای یک سناریو است. امتیاز مجموع تأثیرات سنج‌های عمومی برای باورکردنی بودن یک سناریو است.

شاخص ناسازگاری یک توصیفگر: از تفریق تأثیر یک حالت انتخاب شده برای یک توصیفگر از بیشینه امتیاز تأثیر بالانس اثرات آن توصیفگر به دست می‌آید. به عبارت دیگر اگر با انتخاب حالتی جایگزین برای یک توصیفگر، از امتیاز بیشینه تأثیر بالانس اثرات آن توصیفگر به دست می‌آید. به

¹. Total Impact Score

جدول (۳): میزان سازگاری و نمره تأثیر کل سناریوهای محتمل یا قوی

سناریو	مقدار سازگاری	نمره تأثیر کل
سناریوی اول	صفر	۴۱
سناریوی دوم	صفر	۳۹
سناریوی سوم	صفر	۳۵
سناریوی چهارم	صفر	۳۴
سناریوی پنجم	صفر	۳۳
سناریوی ششم	صفر	۲۹
سناریوی هفتم	صفر	۲۵
سناریوی هشتم	صفر	۲۳
سناریوی نهم	صفر	۲۱
سناریوی دهم	صفر	۱۹
سناریوی یازدهم	صفر	۱۴
سناریوی دوازدهم	صفر	۱۳
سناریوی سیزدهم	صفر	۱۳
سناریوی چهاردهم	صفر	۱۱
سناریوی پانزدهم	صفر	۸

مأخذ: یافته‌های محقق

در جدول ذیل وضعیت هریک از ده عدم قطعیت شناسایی شده با استفاده از روش تحلیل ساختاری در سناریوهای قوی یا محتمل شرح داده شده است.

جدول (۴): وضعیت هریک از عوامل (عدم قطعیت‌های) کلیدی به تفکیک سناریوها و طیف‌ها

عوامل کلیدی سناریوها	نظام حقوق و دستمزد	معنویت در محیط کار	اقتصادی بین‌المللی و تحریم‌های سیاسی و اقتصادی	مداخله دولت در اقتصاد	کیفیت قوانین و مقررات	معضلات فرهنگی تاریخی	پولشویی	کیفیت زندگی کاری	اقتصاد زیرزمینی	نظارت حکومتی و همگانی
سناریوی اول	افول	ادامه روند فعلي	ادامه روند فعلي	افزایش	ادامه روند فعلي	افزایش	افزایش	افول	ادامه روند فعلي	کاهش
سناریوی دوم	افول	ادامه روند فعلي	ادامه روند فعلي	افزایش	ادامه روند فعلي	افزایش	افزایش	افول	ادامه روند فعلي	کاهش
سناریوی سوم	افول	ادامه روند فعلي	ادامه روند فعلي	افزایش	ادامه روند فعلي	کاهش	ادامه روند فعلي	افول	ادامه روند فعلي	فعلي
سناریوی چهارم	افول	ادامه روند فعلي	ادامه روند فعلي	افزایش	افول	افزایش	افزایش	افول	ادامه روند فعلي	افزایش

افزایش	افزایش	افزایش	افزایش	افزایش	افزایش	افزایش	افزایش	افزایش	افزایش	افزایش	افزایش	افزایش	افزایش	افزایش
افزایش	افزایش	افزایش	افزایش	افزایش	افزایش	افزایش	افزایش	افزایش	افزایش	افزایش	افزایش	افزایش	افزایش	افزایش
افزایش	افزایش	افزایش	افزایش	افزایش	افزایش	افزایش	افزایش	افزایش	افزایش	افزایش	افزایش	افزایش	افزایش	افزایش
افزایش	افزایش	افزایش	افزایش	افزایش	افزایش	افزایش	افزایش	افزایش	افزایش	افزایش	افزایش	افزایش	افزایش	افزایش
افزایش	افزایش	افزایش	افزایش	افزایش	افزایش	افزایش	افزایش	افزایش	افزایش	افزایش	افزایش	افزایش	افزایش	افزایش
افزایش	افزایش	افزایش	افزایش	افزایش	افزایش	افزایش	افزایش	افزایش	افزایش	افزایش	افزایش	افزایش	افزایش	افزایش
افزایش	افزایش	افزایش	افزایش	افزایش	افزایش	افزایش	افزایش	افزایش	افزایش	افزایش	افزایش	افزایش	افزایش	افزایش
افزایش	افزایش	افزایش	افزایش	افزایش	افزایش	افزایش	افزایش	افزایش	افزایش	افزایش	افزایش	افزایش	افزایش	افزایش
افزایش	افزایش	افزایش	افزایش	افزایش	افزایش	افزایش	افزایش	افزایش	افزایش	افزایش	افزایش	افزایش	افزایش	افزایش
افزایش	افزایش	افزایش	افزایش	افزایش	افزایش	افزایش	افزایش	افزایش	افزایش	افزایش	افزایش	افزایش	افزایش	افزایش
افزایش	افزایش	افزایش	افزایش	افزایش	افزایش	افزایش	افزایش	افزایش	افزایش	افزایش	افزایش	افزایش	افزایش	افزایش

منبع: یافته‌های محقق

و می‌توانند از نظر مفهومی خانواده سناریوها را تشکیل دهند. گزینش دو یا چند سناریو، تحت عنوان یک خانواده نیز مسأله‌ای کیفی و مبتنی بر نظر کارشناسان است. با بررسی ۱۵ سناریوی محتمل توسط کارشناسان، بر اساس ده عامل کلیدی، چهار خانواده سناریو تشکیل گردید که در ادامه به تشریح هر کدام از آن‌ها پرداخته شده است:

۵٫۲ غنی‌سازی و توسعه سناریوها

در سناریوسازی به روش تحلیل بالانس اثرات متقابل از آنجا که از مبنای تحلیل ریخت‌شناسی استفاده می‌شود، در صورت وجود چند متغیر اولیه در نهایت با تعداد قابل توجهی سناریو می‌شویم. در اینجا نیز تعداد ۲۸۵۷ سناریو داریم که تعداد ۱۵ مورد از سناریوهای قوی یا محتمل برای معرفی انتخاب شدند. در میان سناریوها، موارد نزدیک به هم وجود دارند که اختلاف آن‌ها تنها یک عنصر است

سناریو ۱: «عدالت در فراز و نشیب»

این سناریو شرایطی را ترسیم می‌کند که با تشدید نظارت‌های دولتی و شفافیت بیشتر در قوانین کسب‌وکار، فضای کسب‌وکار ایران به سمت افزایش رعایت اخلاقیات پیش می‌رود. تحلیل کلان اقتصادی و اجتماعی نشان می‌دهد که دولت برای مقابله با چالش‌های اقتصادی ناشی از تحریم‌ها، توجه بیشتری به بهبود وضعیت حقوق و دستمزد و ارتقای کیفیت زندگی کاری داشته و می‌کوشد تا انگیزه کارمندان را افزایش دهد. در این وضعیت، فشارهای اقتصادی همچنان وجود دارد، اما با بهبود قوانین و نظارت بیشتر، کسب‌وکارها تلاش می‌کنند تا تعهدات اخلاقی خود را جدی بگیرند. نقش دولت و نهادها در این سناریو بسیار بارز است؛ دولت با وضع قوانین جدید برای کاهش پولشویی و مبارزه با اقتصاد زیرزمینی، زمینه‌ی ایجاد شفافیت و شایسته‌سالاری را تقویت می‌کند. این وضعیت می‌تواند محیط کاری سالم‌تری را برای کسب‌وکارها فراهم کند. تأثیر بر ارزش‌های اخلاقی و معنویت کاری مثبت است و افراد بیشتری به ارزش‌های معنوی و اخلاقی در محیط کار پایبند می‌شوند. این مسئله می‌تواند به شکل‌گیری فرهنگی از تعامل و اعتماد بین کارکنان و سازمان‌ها منجر شود. فرصت‌ها و چالش‌ها در این سناریو شامل ایجاد فرصت‌های تازه برای کسب‌وکارهای اخلاق‌مدار و چالش‌هایی برای کسب‌وکارهای کوچکی است که ممکن است از اعمال قوانین و مقررات جدید متضرر شوند. در عین حال، قوانین و مقررات شفاف‌تر می‌توانند بستری مناسب برای کارآفرینان فراهم آورند تا با افزایش اعتماد عمومی، به فعالیت‌های خود ادامه دهند. پیامدها برای صنایع خاص و گروه‌های اجتماعی این است که سازمان‌ها و صنایعی که به رعایت اصول اخلاقی اهمیت می‌دهند، در این فضا موفق‌تر خواهند بود، در حالی که صنایعی که به دلیل وابستگی به اقتصاد زیرزمینی یا پولشویی آسیب‌پذیر هستند، با چالش‌هایی اساسی مواجه خواهند شد. کارکنان نیز با قوانین عادلانه‌تر احساس

امنیت بیشتری خواهند داشت و این مسئله به افزایش بهره‌وری منجر می‌شود.

سناریو ۲: «مدیریت بومی، بازار جهانی»

در این سناریو، کاهش دخالت دولت در اقتصاد و کاهش تحریم‌ها شرایطی ایجاد می‌کند که در آن فضای کسب‌وکار ایران با رویکردهای بین‌المللی همسو می‌شود. تحلیل کلان اقتصادی و اجتماعی نشان می‌دهد که با کاهش تحریم‌ها، فرصت‌های گسترده‌تری برای همکاری‌های اقتصادی و جذب سرمایه‌گذاری خارجی پدیدار می‌شود و این امر باعث رونق بخش خصوصی و بهبود رفاه اجتماعی خواهد شد. نقش دولت و نهادها در این سناریو کاهش یافته است و به جای نظارت مستقیم، با تدوین سیاست‌های حمایتی و ایجاد مشوق‌ها، محیط مناسبی برای فعالیت‌های اقتصادی فراهم می‌آورند. تأثیر بر ارزش‌های اخلاقی و معنویت کاری قابل توجه است؛ سازمان‌ها به دلیل رقابت بین‌المللی مجبور به رعایت استانداردهای اخلاقی و معنوی بالاتری می‌شوند و معنویت و کیفیت زندگی کاری بهبود می‌یابد. فرصت‌ها و چالش‌ها در این سناریو شامل فرصت‌های توسعه و رشد برای کسب‌وکارهای نوآور و مبتنی بر فناوری است که می‌توانند از فرصت‌های سرمایه‌گذاری بهره‌برداري کنند. چالش‌های موجود بیشتر حول مسائل فرهنگی و تاریخی است که ممکن است در برخی موارد مانع از ایجاد همکاری و هم‌افزایی شوند. پیامدها برای صنایع خاص و گروه‌های اجتماعی نیز روشن است؛ صنایعی که می‌توانند با استانداردهای بین‌المللی همگام شوند، بیشترین سود را خواهند برد، در حالی که صنایع محلی ممکن است نیاز به تطبیق با این شرایط جدید داشته باشند. از نظر اجتماعی، کارکنان از فرصت‌های بهتر شغلی و کیفیت زندگی کاری بالاتر بهره‌مند خواهند شد.

سناریو ۳: «بقا در دوران تاریک»

در این سناریو، افزایش تحریم‌ها و محدودیت‌های بین‌المللی و نظارت کم بر فعالیت‌های اقتصادی شرایط دشواری را برای کسب‌وکارها به وجود

کاری مثبت است و افراد بیشتری به ارزش‌های معنوی و اخلاقی پایبند می‌شوند. در چنین محیطی، معنویت در محیط کار تقویت شده و تعهد به مسئولیت‌های اجتماعی افزایش می‌یابد. فرصت‌ها و چالش‌ها در این سناریو برای کسب‌وکارها شامل فرصت‌های تازه برای تقویت همکاری‌ها و ترویج اخلاق‌محوری است، اگرچه چالش‌هایی نظیر تحریم‌ها همچنان به قوت خود باقی است. پیامدها برای صنایع خاص و گروه‌های اجتماعی این است که کسب‌وکارهای متکی بر همبستگی و پایبندی به ارزش‌های اخلاقی و معنوی در این شرایط رشد خواهند کرد و از حمایت جامعه بهره‌مند خواهند شد. برای کارکنان نیز، این شرایط منجر به افزایش روحیه همکاری و احساس تعلق به سازمان خواهد شد.

۶ بحث و نتیجه‌گیری

رعایت اخلاق حرفه‌ای در سازمان، امری ضروری است تا سازمان از یک سو جامعه را دچار تعارض نکند و از سوی دیگر، با اتخاذ تصمیمات منطقی و خردمندانه منافع بلندمدت خود را تضمین کند. جامعه ما نیازمند آن است تا ویژگی‌های اخلاق حرفه‌ای مانند دلبستگی به کار، روحیه مشارکت و اعتماد، ایجاد تعامل با یکدیگر و... تعریف، و برای تحقق آن فرهنگ‌سازی شود. امروزه بسیاری از کشورها در جهان صنعتی به این بلوغ رسیده‌اند که بی‌اعتنایی به مسائل اخلاقی و فرار از مسئولیت‌ها و تعهدات اجتماعی، به از بین رفتن بنگاه می‌انجامد. به همین دلیل، بسیاری از شرکت‌های موفق برای تدوین استراتژی اخلاقی احساس نیاز کرده، و به این باور رسیده‌اند که باید در سازمان یک فرهنگ مبتنی بر اخلاق رسوخ کند. از این‌رو، کوشیده‌اند به تحقیقات درباره اخلاق حرفه‌ای جایگاه ویژه‌ای بدهند. در پژوهش حاضر به آینده‌نگاری راهبردی اخلاق حرفه‌ای در زیست‌بوم کسب و کار ایران با رویکرد سناریونویسی پرداخته شد. با توجه به وسعت ماتریس و ابعاد آن به اندازه (۳۰×۳۰)، ۲۸۵۷ سناریوی ترکیبی را بر اساس داده‌های وارد شده

می‌آورد. تحلیل کلان اقتصادی و اجتماعی حاکی از آن است که فشار اقتصادی باعث کاهش سطح رفاه اجتماعی و افزایش مشکلات معیشتی می‌شود، به‌ویژه برای افرادی که در بخش خصوصی مشغول هستند. نقش دولت و نهادها در این وضعیت شامل دخالت‌هایی محدود و نظارت‌های پراکنده است که به دلیل کمبود منابع و ناپایداری قوانین، به درستی اعمال نمی‌شود. این امر فضای کسب‌وکار را به محلی برای سوءاستفاده و گسترش فعالیت‌های غیرقانونی تبدیل می‌کند. تأثیر بر ارزش‌های اخلاقی و معنویت کاری نیز منفی است و با کاهش معنویت در محیط کار، رفتارهای فردگرایانه و فرصت‌طلبانه بیشتر می‌شود. فرصت‌ها و چالش‌ها در این سناریو برای کسب‌وکارها شامل چالش‌های شدید در مقابل فساد و اقتصاد زیرزمینی است که باعث کاهش شفافیت و از بین رفتن تعهدات اخلاقی می‌شود. با این حال، برخی کسب‌وکارهای غیررسمی و زیرزمینی ممکن است بتوانند از این شرایط بهره‌برداری کنند. پیامدها برای صنایع خاص و گروه‌های اجتماعی عمدتاً منفی است؛ صنایعی که به تعهدات اخلاقی و شفافیت اهمیت می‌دهند، در این شرایط متضرر می‌شوند و کارکنان نیز به دلیل کمبود امنیت شغلی و قوانین حمایتی، آسیب‌پذیرتر می‌شوند.

سناریو ۴: «تعامل ملی، مقاومت جهانی»

این سناریو بر شرایطی تمرکز دارد که در آن، تحریم‌ها همچنان ادامه دارند، اما جامعه کسب‌وکار ایران به اهمیت اخلاق حرفه‌ای و انسجام سازمانی پی می‌برد و تلاش می‌کند برای مقابله با چالش‌ها در کنار یکدیگر بایستد. تحلیل کلان اقتصادی و اجتماعی نشان می‌دهد که با وجود فشارهای اقتصادی، تلاش‌های دولت و بخش خصوصی برای ارتقای کیفیت زندگی کاری و ایجاد همبستگی بیشتر در جامعه افزایش یافته است. نقش دولت و نهادها در این وضعیت شامل حمایت از همکاری‌های ملی و کاهش فردگرایی است که با نظارت‌هایی متعادل و شفاف‌تر می‌کوشند کسب‌وکارها را در مسیر رشد هدایت کنند. تأثیر بر ارزش‌های اخلاقی و معنویت

می‌دهد. در سناریوی «مدیریت بومی، بازار جهانی» با کاهش مداخلات دولتی و افزایش تعاملات بین‌المللی، شرایطی برای پذیرش استانداردهای جهانی در کسب‌وکارهای ایران فراهم می‌شود که موجب بهبود کیفیت زندگی کاری و ارتقاء سطح اخلاق حرفه‌ای می‌شود. نتایج این سناریو با پژوهش «جیمز و پیک» (۲۰۱۹) تطابق دارد که تأکید می‌کنند در کشورهایی با اقتصاد آزادتر، استانداردهای جهانی زودتر به اجرا درآمده و اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها با استانداردهای بین‌المللی هم‌راستا شده است. این مسئله نشان می‌دهد که فضای باز اقتصادی و دسترسی به بازارهای بین‌المللی منجر به رقابت بیشتر و بهبود کیفیت اخلاقی در کسب‌وکار می‌شود. مطالعه «جانسون و همکاران» (۲۰۲۱) نیز نشان می‌دهد که کاهش مداخلات دولتی می‌تواند باعث افزایش نوآوری، بهبود کیفیت زندگی کاری و تقویت ارزش‌های اخلاقی شود، زیرا سازمان‌ها در فضای رقابتی مجبور به پذیرش و پیروی از استانداردهای اخلاقی بالا هستند. نتایج این سناریو به خوبی اهمیت تعاملات بین‌المللی و کاهش کنترل‌های بیش از حد دولتی را برای ایجاد فضایی اخلاق‌مدارتر نشان می‌دهد، اما در عین حال باید توجه داشت که ترویج ارزش‌های جهانی در ایران ممکن است با چالش‌هایی در پذیرش فرهنگی روبرو شود. سناریوی «بقا در دوران تاریک» به شرایطی اشاره دارد که تحریم‌های شدید و کاهش نظارت منجر به گسترش رفتارهای غیراخلاقی و فساد در کسب‌وکار می‌شود. نتایج این سناریو نشان می‌دهد که ضعف در نظارت و عدم شفافیت در محیط‌های اقتصادی بحرانی، موجب فروپاشی ارزش‌های اخلاقی و افزایش اقتصاد زیرزمینی می‌شود. این یافته‌ها با مطالعه «لی و کیم» (۲۰۱۸) همخوانی دارد که نشان داد در کشورهای تحت تحریم، کاهش نظارت دولتی و ضعف در قوانین به گسترش فساد و رفتارهای غیراخلاقی در سطح سازمان‌ها و جامعه انجامیده است. همچنین پژوهش «کینگ و مور» (۲۰۲۰) نشان می‌دهد که فشارهای اقتصادی شدید و نبود سیستم نظارتی قوی منجر به رفتارهای

پرسشنامه تحلیل و تعداد ۱۵ سناریوی قوی یا محتمل، ۱۹ سناریوی باورکردنی و ۲۳ سناریوی ضعیف گزارش نمود. ماهیت این نرم‌افزار به کاهش ابعاد احتمالی وقوع سناریوها از میان میلیون‌ها سناریو به چند سناریو محدود با احتمال وقوع بالاست. در پژوهش حاضر پس ادغام و غنی‌سازی ۱۵ سناریوی محتمل، چهار سناریوی «عدالت در فراز و نشیب»، «مدیریت بومی، بازار جهانی»، «بقا در دوران تاریک»، و «تعامل ملی، مقاومت جهانی» با بررسی عوامل کلیدی مانند نظارت دولتی، نظام حقوق و دستمزد، معنویت در محیط کار، و تحریم‌های بین‌المللی طراحی شده‌اند و نتایج نشان می‌دهد که این عوامل می‌توانند به شدت بر وضعیت اخلاق حرفه‌ای و چشم‌انداز آینده کسب‌وکار در ایران تأثیرگذار باشند. برای تحلیل عمیق‌تر، در ادامه هر سناریو در بستر پژوهش‌های بین‌المللی و مطالعات مشابه مورد مقایسه قرار می‌گیرد. سناریوی «عدالت در فراز و نشیب» به افزایش شفافیت قوانین و بهبود نظارت دولتی اشاره دارد و تأثیر این اقدامات را در کاهش فساد و رشد اخلاق حرفه‌ای تبیین می‌کند. نتایج این سناریو نشان می‌دهد که نظارت دولتی مؤثر، در صورت شفافیت و انطباق با استانداردهای قانونی، می‌تواند منجر به کاهش تخلفات و افزایش اعتماد عمومی به سازمان‌ها شود. این نتیجه با پژوهش «کیت و اندرسون» (۲۰۱۸) در کشورهای آسیای شرقی همخوانی دارد که دریافتند دولت‌های با نظارت قوی و نظام حقوقی منصفانه توانستند به نحو موثری فساد را کنترل کرده و اعتماد عمومی را بهبود بخشند. همچنین، نتایج این سناریو مشابه یافته‌های تحقیق «ملتون و ویلیامز» (۲۰۲۰) در زمینه افزایش کیفیت قوانین و مقررات در کشورهای در حال توسعه است. این مطالعه تأیید می‌کند که تقویت سازوکارهای نظارتی و ایجاد قوانین شفاف، افراد را به سوی عملکرد اخلاقی‌تر در محیط کاری سوق می‌دهد و رضایت شغلی را ارتقاء می‌بخشد. بنابراین، سناریوی «عدالت در فراز و نشیب» اهمیت به‌کارگیری قوانین شفاف و کنترل‌های مؤثر برای ارتقای رفتارهای اخلاقی را نشان

کسب‌وکار کمک کند. با این حال، سناریوهای «بقا در دوران تاریک» و «تعامل ملی، مقاومت جهانی» نیز بر اهمیت همبستگی اجتماعی و انسجام فرهنگی به‌ویژه در شرایط بحرانی تأکید دارند. این نتایج با مطالعات مشابه در سایر کشورها تطابق دارد و نشان‌دهنده اهمیت انعطاف‌پذیری در سیاست‌گذاری، شفافیت در نظارت، و تعامل مؤثر با بازارهای بین‌المللی برای افزایش اعتماد عمومی و اخلاق حرفه‌ای در ایران است. پژوهش‌های قبلی مانند مطالعه «چاو و لی» (۲۰۲۰) نیز نشان داده‌اند که در کشورهای تحت فشار اقتصادی و تحریم‌های بین‌المللی، سیاست‌گذاری‌های انعطاف‌پذیر و تعاملات اجتماعی می‌تواند مانعی در برابر افت اخلاق حرفه‌ای باشد و در عین حال به حفظ پایداری کسب‌وکار کمک کند. پژوهش حاضر نیز بر همین نکته تأکید دارد و پیشنهاد می‌کند که برای ارتقای اخلاق حرفه‌ای در کسب‌وکارهای ایران، تقویت شفافیت در نظام حقوقی و افزایش تعاملات بین‌المللی ضروری است. در نتیجه، پژوهش حاضر با ارائه سناریوهای متنوع به سیاست‌گذاران و مدیران کسب‌وکارها ابزارهایی برای پیش‌بینی و آماده‌سازی برای آینده ارائه می‌دهد و تأکید دارد که اتخاذ رویکردی متعادل و مبتنی بر ارزش‌های اخلاقی می‌تواند به افزایش تعهد سازمانی، کاهش فساد، و توسعه پایدار کسب‌وکارها منجر شود.

۷ ارائه پیشنهادات کاربردی

با توجه به وضعیت خاص اکوسیستم کسب‌وکار ایران و عوامل کلیدی شناسایی‌شده در سناریوها، در اینجا پیشنهادات عملیاتی‌تری ارائه می‌شود که با شرایط اقتصادی، اجتماعی و قانونی ایران تطابق بیشتری دارند:

ایجاد کمیته‌های نظارتی مستقل در صنایع مختلف

پیشنهاد عملیاتی: تشکیل کمیته‌های مستقل نظارتی در هر صنعت که با مشارکت بخش خصوصی و نهادهای دولتی اداره می‌شود، می‌تواند

فرصت‌طلبانه و افزایش تمایل به قانون‌گریزی در کسب‌وکارها می‌شود. این پژوهش‌ها اهمیت وجود ساختارهای نظارتی حتی در شرایط بحرانی را برجسته می‌کنند. در مقایسه با سایر سناریوها، «بقا در دوران تاریک» بیانگر چالش‌های وسیع‌تری است که سازمان‌ها با آن مواجه می‌شوند و نشان‌دهنده آن است که در شرایط نبود شفافیت و نظارت، فضا برای افزایش فساد و کاهش تعهدات اخلاقی گسترده‌تر خواهد شد. در سناریوی «تعامل ملی، مقاومت جهانی»، کسب‌وکارها و دولت ایران به سمت تقویت ارزش‌های بومی و ملی حرکت کرده و با انسجام درونی، با فشارهای خارجی و تحریم‌ها مقابله می‌کنند. این سناریو بیانگر این است که تقویت معنویت کاری و ترویج ارزش‌های ملی می‌تواند به افزایش همکاری و انسجام اجتماعی و در نتیجه بهبود کیفیت زندگی کاری منجر شود. این یافته‌ها با پژوهش «اسمیت و گارسیا» (۲۰۲۱) همخوانی دارد که نشان داد در جوامعی که بر تقویت هویت ملی و فرهنگی تأکید می‌کنند، افراد با تعهد بیشتر و رفتارهای اخلاقی قوی‌تر به فعالیت‌های کاری می‌پردازند. همچنین، مطالعه «پترسون و چن» (۲۰۱۹) نشان می‌دهد که ترویج ارزش‌های فرهنگی بومی و تأکید بر معنویت در محیط کار، می‌تواند به بهبود رضایت شغلی و افزایش تعاملات اجتماعی منجر شود. در این سناریو، تعامل ملی و تقویت ارزش‌های فرهنگی با تکیه بر انگیزش‌های اخلاقی و همبستگی اجتماعی می‌تواند به کاهش اثرات منفی تحریم‌ها و بهبود فضای کسب‌وکار منجر شود، اما همانند سناریوهای دیگر چالش‌هایی در حفظ تعادل بین ارزش‌های بومی و نیازهای جهانی وجود دارد. در مجموع، نتایج این پژوهش حاکی از آن است که وضعیت آینده اخلاق حرفه‌ای در ایران به شدت به عوامل کلیدی اقتصادی، نظارتی، و فرهنگی وابسته است. سناریوهای «عدالت در فراز و نشیب» و «مدیریت بومی، بازار جهانی» بیشترین ظرفیت را برای ارتقای اخلاق حرفه‌ای در فضای کسب‌وکار ایران دارند و نشان می‌دهند که سیاست‌گذاری‌های شفاف و نظارت مؤثر می‌تواند به بهبود فضای

تدوین استانداردهای ملی اخلاق کسب‌وکار با مشارکت بخش خصوصی

پیشنهاد عملیاتی: با همکاری اتاق بازرگانی، صنایع و معادن ایران، و کسب‌وکارهای مختلف، می‌توان استانداردهای اخلاقی بومی‌سازی شده و متناسب با فرهنگ ایران را تدوین کرد. اجرای این استانداردها به‌عنوان دستورالعمل رسمی و الزام‌آور می‌تواند باعث تقویت اصول اخلاقی در کسب‌وکارها شود.

مزیت برای اکوسیستم کسب‌وکار: همگامی با ارزش‌های فرهنگی، افزایش تعهد به اصول اخلاقی و ایجاد تفاوت مثبت در بازار رقابتی.

حمایت از تعاونی‌های اخلاق‌مدار و کسب‌وکارهای اجتماعی

پیشنهاد عملیاتی: اعطای تسهیلات و وام‌های با بهره پایین به کسب‌وکارها و تعاونی‌هایی که به اصول اخلاق حرفه‌ای پایبند هستند و به بهبود شرایط اجتماعی کمک می‌کنند، می‌تواند تأثیر مثبتی بر توسعه پایدار داشته باشد.

مزیت برای اکوسیستم کسب‌وکار: تقویت ارزش‌های اجتماعی، ارتقای کیفیت زندگی کاری و کاهش نرخ بیکاری.

توسعه کارگاه‌ها و دوره‌های آموزشی اخلاق حرفه‌ای برای مدیران و کارکنان

پیشنهاد عملیاتی: سازمان‌های تجاری و دولتی با همکاری دانشگاه‌ها و موسسات آموزشی می‌توانند دوره‌های آموزشی اخلاق حرفه‌ای برای مدیران و کارکنان برگزار کنند. این دوره‌ها باید با توجه به شرایط فرهنگی ایران طراحی شوند و بر تقویت اصول اخلاقی و مسئولیت‌پذیری تأکید کنند.

مزیت برای اکوسیستم کسب‌وکار: توسعه فرهنگ کاری اخلاق‌مدار، افزایش تعهد کارکنان و ارتقای کیفیت زندگی کاری.

نقش موثری در بهبود شفافیت و مبارزه با فساد ایفا کند. این کمیته‌ها می‌توانند به‌صورت ماهانه گزارشاتی درباره وضعیت رعایت قوانین و استانداردهای اخلاقی منتشر کنند و تخلفات را به‌طور علنی به اطلاع عموم برسانند.

مزیت برای اکوسیستم کسب‌وکار: ایجاد شفافیت بیشتر و کاهش فساد، افزایش اعتماد عمومی، و تشویق کسب‌وکارها به رعایت اصول اخلاقی.

طراحی مشوق‌های مالیاتی برای کسب‌وکارهای اخلاق‌مدار

پیشنهاد عملیاتی: سازمان امور مالیاتی می‌تواند مشوق‌های مالیاتی برای کسب‌وکارهایی که با استانداردهای اخلاقی بالا و شفافیت عمل می‌کنند، فراهم کند. برای مثال، شرکت‌هایی که سیستم‌های حسابداری شفاف و روش‌های گزارش‌گری دقیق دارند، می‌توانند مشمول کاهش مالیات شوند.

مزیت برای اکوسیستم کسب‌وکار: ترویج شفافیت و کاهش رفتارهای غیراخلاقی در فضای کاری، افزایش بهره‌وری و بهبود تصویر عمومی کسب‌وکارهای متعهد.

راه‌اندازی سامانه گزارش‌گری تخلفات در فضای کسب‌وکار

پیشنهاد عملیاتی: ایجاد یک سامانه ملی و مطمئن برای گزارش تخلفات در محیط کاری و فساد مالی، که توسط دولت و با مشارکت نهادهای مدنی مدیریت می‌شود. این سامانه می‌تواند گزارش‌های ناشناس را از کارکنان و عموم مردم دریافت کند و با حفظ محرمانگی بررسی کند.

مزیت برای اکوسیستم کسب‌وکار: افزایش پاسخگویی و شفافیت، کاهش تخلفات و ترغیب کارکنان به گزارش‌گری موارد غیراخلاقی بدون نگرانی از پیامدهای منفی.

به‌کارگیری ناظران اخلاقی در شرکت‌های بزرگ و حساس

پیشنهاد عملیاتی: شرکت‌های بزرگ و دولتی می‌توانند یک ناظر اخلاقی را به‌عنوان مشاور یا مسئول رسمی استخدام کنند که در امور اخلاقی به بررسی عملکرد و ارائه راهکار بپردازد. این فرد به‌طور مستقل و بی‌طرف، گزارشی درباره رفتارهای غیراخلاقی و اقدامات اصلاحی ارائه دهد.

مزیت برای اکوسیستم کسب‌وکار: تقویت تعهد به اخلاق، کاهش تخلفات و ایجاد محیط کاری شفاف‌تر.

اعطای جوایز و تقدیر از کسب‌وکارهای برتر در اخلاق حرفه‌ای

پیشنهاد عملیاتی: نهادهای دولتی و بخش خصوصی می‌توانند رویدادهای سالانه‌ای را برگزار کنند که در آن از کسب‌وکارهایی که به اصول اخلاقی و حرفه‌ای پایبند هستند، تقدیر به عمل می‌آید. این جوایز می‌تواند برای شرکت‌ها انگیزه ایجاد کند تا در محیطی اخلاق‌مدارتر فعالیت کنند.

مزیت برای اکوسیستم کسب‌وکار: ترویج فرهنگ رقابتی سالم و اخلاق‌مدار، افزایش تمایل به رعایت استانداردهای اخلاقی.

استفاده از فناوری‌های نوین برای شفاف‌سازی عملکرد مالی و کاری

پیشنهاد عملیاتی: استفاده از فناوری‌هایی مانند بلاکچین برای مدیریت و ثبت تراکنش‌ها و سیستم‌های هوش مصنوعی برای تحلیل رفتارهای غیراخلاقی، می‌تواند به شفاف‌سازی امور مالی کمک کند. شرکت‌ها می‌توانند از این فناوری‌ها برای شفاف‌سازی فرآیندها و جلوگیری از تخلفات مالی استفاده کنند.

مزیت برای اکوسیستم کسب‌وکار: ایجاد اعتماد بیشتر بین سازمان‌ها و ذی‌نفعان، کاهش هزینه‌های مرتبط با فساد و تخلفات.

تشویق به ایجاد محیط کار معنوی و روان‌شناختی سالم

پیشنهاد عملیاتی: سازمان‌ها می‌توانند فضایی کاری ایجاد کنند که بر معنویت و ارزش‌های انسانی تأکید دارد. برنامه‌های معطوف به تعادل کار و زندگی، جلسات روانشناسی گروهی و فردی، و فعالیت‌های معنوی می‌توانند به ایجاد محیط کاری مثبت و پایداری کمک کنند.

مزیت برای اکوسیستم کسب‌وکار: افزایش رضایت کارکنان، بهبود عملکرد و افزایش تعهد به اصول اخلاقی.

ترویج مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها (CSR)

پیشنهاد عملیاتی: تشویق کسب‌وکارها به مشارکت در مسئولیت‌های اجتماعی مانند آموزش اخلاق حرفه‌ای، حفظ محیط زیست، و کمک به جوامع محلی می‌تواند از طریق مشوق‌های مالیاتی و جوایز عملیاتی شود.

مزیت برای اکوسیستم کسب‌وکار: ایجاد محیطی اخلاق‌مدار، بهبود تصویر برند و ایجاد ارتباط مثبت با جامعه.

تدوین سیاست‌های حمایتی برای مقابله با پولشویی و اقتصاد زیرزمینی

پیشنهاد عملیاتی: دولت می‌تواند با همکاری بانک‌ها و سایر موسسات مالی، سیاست‌های دقیق‌تری برای جلوگیری از پولشویی و اقتصاد زیرزمینی تدوین کند و با انجام آموزش‌های لازم، از کسب‌وکارها در جلوگیری از این تخلفات حمایت کند.

مزیت برای اکوسیستم کسب‌وکار: کاهش آسیب‌های اجتماعی، افزایش اعتماد عمومی و تقویت ثبات اقتصادی.

اجرای برنامه‌های توسعه کیفیت زندگی کاری (QWL)

پیشنهاد عملیاتی: برنامه‌های افزایش کیفیت زندگی کاری مانند تسهیلات بهداشتی، امکانات رفاهی، فرصت‌های آموزشی، و ایجاد فضای کار منعطف

حمایت مالی

نویسندگان مقاله برای انجام این پروژه هیچ‌گونه حمایت مالی دریافت نکرده‌اند.

سهم نویسندگان (میزان مشارکت)

در طراحی مطالعه، گردآوری و تحلیل و تفسیر داده‌ها، مشارکت در بحث و اصلاح پیش‌نویس مقاله، تصویب نهایی نسخه آماده شده برای چاپ؛ و در گردآوری و تحلیل و تفسیر داده‌ها، نگارش بخش بحث و اصلاح پیش‌نویس مقاله و تصویب نهایی نسخه آماده شده برای چاپ، مشارکت داشتند.

تضاد منافع

نویسندگان مقاله هیچ‌گونه تضاد منافی ندارند.

می‌تواند بهره‌وری را افزایش دهد و حس تعلق کارکنان را تقویت کند.

مزیت برای اکوسیستم کسب‌وکار: افزایش وفاداری کارکنان، بهبود بهره‌وری و تقویت فرهنگ کاری مثبت و اخلاق‌مدار.

این پیشنهادات با توجه به شرایط خاص ایران و نیازهای کسب‌وکارها، قابلیت پیاده‌سازی در اکوسیستم کسب‌وکار ایران را دارند و به بهبود فضای کاری، ترویج اخلاق حرفه‌ای و شفافیت بیشتر کمک می‌کنند.

تقدیر و تشکر

بدینوسیله از تمامی مدیران و اساتید دانشگاه که در انجام این پروژه ما را یاری نمودند، صمیمانه تقدیر و تشکر می‌نماییم.

منابع

- Aaron, B., Glover, A., Sterling, E., Downs, S., & Lesandrini, J. (2021). Impact of a Novel Method of Ethics Education on Nurse Leaders' Capacity for Moral Decision-Making: An Exploratory Qualitative Study. *Nurse Leader*.
- Alizadeh, N., & Yousofi, M. (2023). The Impact of Organizational Culture on Ethical Behavior in the Workplace: A Study in Government Organizations. *Iranian Social Research Journal*, 12(1), 23-39. (In Persian)
- Alizadeh, S. (2018). Focal analysis of the relationship between the components of professional ethics and dimensions of social responsibility. *Ethics in Science and Technology*, 5(1): 117-123.
- Amato, P., Daar, J., Francis, L., Klipstein, S., Ball, D., Rinaudo, P., & Reindollar, R. (2020). Ethics in embryo research: a position statement by the ASRM Ethics in Embryo Research Task Force and the ASRM Ethics Committee. *Fertility and Sterility*, 113(2), 270-294.
- Amel Riazatkosh, E., Khayat Moghadam, S., & Rezaifar, H. (2017). Predicting knowledge management through professional ethics. *Ethics in Science and Technology*, 12(1): 48-55. (In Persian)
- Attapur, Z., Hasani, M., & Qalavandi, H. (2016). Investigating the relationship between professional ethics and social capital with organizational citizenship behavior among teachers. *Educational Leadership and Management Research*, 6(14): 127-156. (In Persian)
- Bartholdson, C., af Sandeberg, M., Molewijk, B., & Pergert, P. (2021). Does participation in ethics discussions have an impact on ethics decision-making? A cross-sectional study among healthcare professionals in paediatric oncology. *European Journal of Oncology Nursing*, 52, 101950.
- Benisi, P. (2018). Predicting organizational memory based on organizational silence and professional ethics in Tehran school principals. *Leadership and Educational Management*, 8(49): 59-73. (In Persian)
- Behbahani, M., Rezaei, S., & colleagues. (2023). Analyzing the Current Status of Professional Ethics in Iranian Businesses: Challenges and Solutions. *Journal of Management and Development*, 25(2), 45-67. (In Persian)
- Bottrell, M. M., Simon, A., Geppert, C., Chang, E. T., Asch, S. M., & Rubenstein, L. (2020). Facilitating ethical quality improvement initiatives: Design and implementation of an initiative-specific ethics committee. *Healthcare*, 8(2): 100-142.
- Borzou, S. R., Oshvandi, K., Cheraghi, F., & Moayed, M. S. (2019). Comparative

- study of nursing PhD education system and curriculum in Iran and John Hopkins School of Nursing. *Educ Strategy Med Sci*, 9(3): 194-205. (In Persian).
- Brown, M. E., & Treviño, L. K. (2023). Ethical leadership: A review and future directions. *The Leadership Quarterly*.
- Cohen, J., & Coyle, A. (2023). Ethical Decision-Making in Times of Crisis: A Practical Framework. *Journal of Business Ethics*.
- Farzin, F., Bani-Talebi Dehkordi, B., & Bakhshi-Najad, M. (2017). The relationship between individual and social structures on the teaching of accounting professional ethics. *Ethics in Science and Technology*, 9(1): 145-153. (In Persian)
- Fattahi, Z., & Fariman, H. (2023). Theoretical Gaps in Research on Professional Ethics in Iran. *Journal of Ethics and Sustainable Development Management*, 18(4), 11-28. (In Persian)
- Fennell, D. A. (2020). Tourism and wildlife photography codes of ethics: Developing a clearer picture. *Annals of Tourism Research*, 85, 103023.
- Fischer, R., et al. (2023). The impact of organizational ethics on employee performance: A comprehensive review. *Journal of Organizational Behavior*.
- Formosa, P., Wilson, M., & Richards, D. (2021). A Principlist Framework for Cybersecurity Ethics. *Computers & Security*, 102382.
- Gharamaleki, A. F. (2012). Introduction to professional ethics. 5th Edition. Tehran: Publishing Saramad. Pp. 174-175. (In Persian).
- Genghizi, M. A., Mujibi, T., Otadi, M., & Mirspasi, N. (2018). Exploring the indicators of professional ethics of faculty members using the fuzzy AHP method. *Ethics in Science and Technology*, 12(4): 80-86.
- Gonzalez-Padron, T. L. (2023). The Role of Business Ethics in Creating a Competitive Advantage. *Journal of Business Ethics*.
- Guo, Y., Wang, L., & Yang, Q. (2020). Do corporate environmental ethics influence firms' green practice? The mediating role of green innovation and the moderating role of personal ties. *Journal of Cleaner Production*, 122054.
- Hajiha, V., & Rajab Dari, H. (2016). The relationship between Islamic work ethics and professional ethics in accounting teachers. *Islam and Management*, 4(12): 139-156.
- Harrison, J. S., & Wicks, A. C. (2023). Stakeholder Theory, Value Creation, and Sustainability. *Business Ethics Quarterly*.
- Heydari, M., Razavi, S. M. H., Amirnjad, S., & Mohammadi, N. (2018). Identifying obstacles to the development of professional ethics of managers of sports organizations.

- Organizational Behavior Management Studies in Sports*, 10(23): 23-35.
- Hosseini, F., & Moradi, K. (2023). Examining Ethical Challenges in Iranian Businesses and Proposed Solutions. *Management and Innovation*, 14(3), 15-30. (In Persian)
- Ismail, S. J., Hardy, K., Tunis, M. C., Young, K., Sicard, N., & Quach, C. (2020). A framework for the systematic consideration of ethics, equity, feasibility, and acceptability in vaccine program recommendations. *Vaccine*.
- Jafari Rad, S., Gurbanhosseini, M., Amini, Z. A., & Rostami Bashmani, M. (2022). Designing a model of professional ethics for managers based on religious sources. *Islamic lifestyle magazine with a focus on health*, 5(4), 63-74.
- Kabiri, Z., Aghaei, N., & Sabunchi, R. (2018). Modeling the mediating role of social responsibility in the causal relationship between the professional ethics of managers and the civic ethics of fans of Iran's First Division football clubs. *Organizational Behavior Management Studies in Sports*, 7(23): 121-134. (In Persian)
- Kaptein, M. (2022). The Ethics Management Framework: A Structured Approach to Ethical Decision-Making. *Business Ethics: A European Review*.
- Kidd, D., Miner, J., Schein, M., Blauw, M., & Allen, D. (2020). Ethics across the curriculum: Detecting and describing emergent trends in ethics education. *Studies in Educational Evaluation*, 67, 100914.
- Khaled, W. B., Gérard, B., & Farjaudon, A. L. (2021). Analysis of the political and identity dynamics of a dominant mode of control: The case of business ethics control and its legalization. *Critical Perspectives on Accounting*, 102291.
- Khaledian, M., & Ismailpour, E. (2017). Investigating the relationship between job satisfaction, professional ethics and conflict management of public library librarians in Tehran province. *Information Management and Science*, 5(2): 35-45. (In Persian)
- Kia, A. A., & Sapi, A. M. (2018). The position of the principles and values of professional ethics in commercial advertising. *News Science*, 6(29): 137-155. (In Persian)
- Khoshdel Mofidi, M., Halajian, I., Mehrara, A., & Bagherzadeh, M. R. (2018). The relationship between the talent management model and the professional ethics of Iranian customs employees. *Ethics in Science and Technology*, 10(4): 190-194. (In Persian)
- Kowaleski, Z. T., Sutherland, A. G., & Vetter, F. W. (2020). Can ethics be taught? Evidence from securities exams and investment adviser

- misconduct. *Journal of Financial Economics*.
- Lensink MA., Boers, S. N., Jongsma, K. R., Carter, S. E., van der Ent, C. K., Bredenoord, A. L. (2020). Organoids for personalized treatment of Cystic Fibrosis: Professional perspectives on the ethics and governance of organoid biobanking. *Journal of Cystic Fibrosis*.
- Macnish K, Van der Ham J. (2020). Ethics in cybersecurity research and practice. *Technology in Society*, 63, 101382.
- Marques-Sulé, E., Arnal-Gómez, A., Cortés-Amador, S., de la Torre, M. I., Hernández, D., & Aguilar-Rodríguez, M. (2021). Attitudes towards learning professional ethics in undergraduate physiotherapy students: A STROBE compliant cross-sectional study. *Nurse Education Today*, 98, 104771.
- Martínez C., Skeet AG., Sasia PM. (2020). Managing organizational ethics: How ethics becomes pervasive within organizations. *Business Horizons*.
- Megregian M., Low, L. K., Emeis C., de Vries, R., & Nieuwenhuijze, M. (2020). "I'm sure we talked about it": Midwives experiences of ethics education and ethical dilemmas, a qualitative study. *Women and Birth*.
- Mentzelopoulos SD, Couper K, Van de Voorde, P., Druwé, P., Blom, M., Perkins, G. D., ... & Bossaert, L. (2021). European Resuscitation Council Guidelines 2021: ethics of resuscitation and end of life decisions. *Resuscitation*, 161, 408-432.
- Mokhtaripoor M, Siadat A. (2009). Management moral intelligence. *Tadbir Monthly*; 16(205): 29-33. (In Persian)
- Nadi MA, Akbari F, Mohammad Hosseinian A. (2018). The relationship between cultural intelligence and professional ethics. *Ethics in Science and Technology*, No. 2, pp. 149-151.
- Nasiri Valik Bani F, Navidi P. (2016). Relationship between professional ethics & organizational agility: Empowerment cognitive as mediator. *Ethics in Science and Technology*; 11(2): 61-68. (In Persian)
- Nouriyani M, Atashk M, Salem S, Jamshidzadeh Kyasrayy M. (2016). The impact of demographic factors on the possibility of observing professional ethics teaching in universities. *Ethics in Science and Technology*; 11(1): 85-94. (In Persian)
- Oermann MH, Barton A, Yoder-Wise PS, Morton PG. (2021). Research in nursing education and the institutional review board/ethics committee. *Journal of Professional Nursing*, 37(2), 342-347.
- Pourhaider R, Hasani M, Morteza Nejad N, Samari M. (2018). Structural relationships of organizational trust, professional ethics and organizational structure with school effectiveness with the mediating role of

- teacher performance evaluation. *Education and Evaluation*, 7(47): 93-116.
- Rahbar F, Saifuddin Asl AA, Shah Hosseini MA, Niazi I. (2016). Crude oil price scenario writing based on identification of key factors and analysis of actors' interactions. *Management Improvement*, 11(4): 93-135.
- Rahbar F, Saifuddin Asl AA, Shah Hosseini MA, Niazi I. (2017). Designing a model for scenario planning based on identifying key factors and analyzing the interactions of key actors. *Public Management Research*, 11(39), 61-90. doi: 10.22111/jmr.2018.4011.
- Rahbar F, Saifuddin Asl AA, Shah Hosseini MA, Niazi I. (2017). Identifying and analyzing macrotrends affecting the price of crude oil with a foresight approach. *Management Improvement*, 12(2): 1-26.
- Yilmaz Ş, Güven GÖ. (2021). An important development for nursing ethics: Establishment of nursing history and ethics department and developments in Turkey. *Ethics, Medicine and Public Health*, 17, 100662.
- Yousefi Y, Nasr Isfahani A, Kazemi A. (2017). The state of compliance with the human dimension of professional ethics in the judicial system. *Ethics in Science and Technology*, 4(2): 39-51.