


## Journal of Strategic Management Studies

Homepage: <https://www.smsjournal.ir/?lang=en>



Original Research Article

 10.22034/smsj.2023.412211.1916



### Driving forces on the future of professional ethics in Iran's business ecosystem

**Eesa Niazi\***, Assistant Professor, Development and Social Welfare Institute, Golestan University, Gorgan, Iran

**Hossein Balouchi**, Assistant Professor, Development and Social Welfare Institute, Golestan University, Gorgan, Iran

**Mohammad Ali Siah sarani Kojouri**, Assistant Professor, Development and Social Welfare Institute, Golestan University, Gorgan, Iran

#### ARTICLE INFO

##### Article History

Received: 18 August 2023

Revised: 17 October 2023

Accepted: 10 February 2024

##### Keywords

Professional ethics,  
Business ecosystem,  
Drivers,  
Structural analysis

Corresponding Author Email:  
[e.niazi@gu.ac.ir](mailto:e.niazi@gu.ac.ir)

#### ABSTRACT

The aim's study is to identify and structurally analyze the mutual influence of trends and drivers affecting the future of professional ethics in the Iranian business ecosystem in the horizon of 1410 (A.H.). Therefore, first, through library research and reviewing sources and documents in the background of the subject, a number of trends were identified, and then, through interviews with experts and the implementation of the Delphi method, a number of key trends determined, a cross-effects analysis questionnaire (MICM) designed, and completed by forming an expert panel consisting of 9 experts and scholars. By using of the MiqMaq software, the degree of influence and impact of each of the identified trends evaluated, and based on this, key or future-oriented variables identified, with trends such as the quality of laws and regulations, the salary system in the Iranian business environment, historical cultural problems such as individualism, spirituality in the workplace, international political and economic sanctions, government intervention in the economy, the one-dimensionality of Iranian culture, the underground economy, the weakness of meritocracy, lack of commitment to ethical values, the lack of appropriate laws in the economic and banking fields, money laundering, quality of work life, smuggling, organizational justice in the Iranian business environment, and financial indiscipline having the greatest impact on the future of professional ethics in the Iranian business ecosystem.

#### How to cite this article:

Niazi, E., Balouchi, H., Toloie, A., & Siah sarani Kojouri, M.A. (2024). Driving forces on the future of professional ethics in Iran's business ecosystem. *Journal of Strategic Management Studies*, 61(16), 341-365. (In Persian with English abstract). <https://doi.org/10.22034/smsj.2023.412211.1916>



©2023 The author(s). This is an open access article distributed under Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International (CC BY-NC), which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source.



## EXTENDED ABSTRACT

**Introduction:** According to the definition of ethics, ethics is a general set of rules that are very important to follow for membership in society. Also, morality guides the individual to act correctly to live in the society. These particular rules are common throughout the world and are part of a person's moral principles nurtured by family and culture. Each person has his own unique morals and ethical behavior because the culture he was born and raised in is different. After all, when we talk about someone's behavior, one of the most important factors is morality. We must live by establishing rules that make us acceptable and respected in society, whether at home, at work, or in a professional environment. In many professional settings, certain ethical terms are very important. Let's dive into those elements. Workplace ethics does not mean compliance with laws and regulations related to the workplace, but actually refers to all the principles and values that create a professional, sustainable culture and also provide better services to customers. Undoubtedly, ethics in the workplace plays an essential role in the growth and development of the company. For this reason, employers and employees should pay special attention to this issue. Values such as respect for colleagues, privacy, cooperation, honesty, responsibility and justice are among the things that should be considered in the workplace. As a result, by observing these issues and following ethical principles in the work environment, one can enjoy the sustainable growth and development of the company as well as improving relations with customers. Professional ethics is a branch of applied ethics that deals with ethical issues in the profession. Professional ethics acts as the knowledge of solving the ethical problems of the organization and explaining the ethical obligations and responsibilities of the organization. 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 those who are their communication parties.

**Methodology:** The current research has been carried out to identifying and structurally analyze the mutual influence of effective drivers on the future of professional ethics in Iran's business environment. Therefore, after carrying out library studies reviewing authentic documents and sources, and interviewing experts, a list of key trends affecting the future of professional ethics in Iran's business ecosystem was obtained, and using the Delphi method, macro- The trends were reduced from 75 items to 65 items and then using the structural analysis method, the mutual influence matrix was designed and by forming a panel including 9 experts and their consensus opinions about the influence of factors on each other, it was entered into the matrix. By analyzing the data obtained from the matrix with Mikmac software, the influence and effectiveness of each factor have been evaluated.

**Results and Discussion:** Based on this, uncertainties or key (strategic) trends were identified and it has been determined that trends such as the quality of laws and regulations, the salary and wage system in Iran's business environment, historical cultural problems such as individualism, spirituality in the work environment, International political and economic sanctions, government intervention in the economy, one-dimensionality of Iranian culture, underground economy, weakness of meritocracy, lack of commitment to moral values, lack of proper laws in the economic and banking fields, money laundering, quality of life Work, smuggling, organizational justice in Iran's business environment and financial indiscipline have the greatest impact on the future of professional ethics in Iran's business environment.



**Conclusion:** Professional ethics increases productivity, increases job satisfaction, reduces absenteeism, and increases work speed, which results in the success of the organization 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 by following more standards, it will improve the quality of products and ultimately increase profits. Therefore, the role of ethics in the workplace is a key factor that promotes the improvement of working relationships, building trust, maintaining credibility and effective cooperation, and helps to achieve positive results in the performance and effectiveness of the organization.

**Keywords:** Professional ethics, Business ecosystem, Drivers, Structural analysis





## مطالعات مدیریت راهبردی



doi 10.22034/smsj.2023.412211.1916

مقاله پژوهشی

### پیشران‌ها و روندهای مؤثر بر آینده اخلاق حرفه‌ای زیست‌بوم کسب‌وکار ایران

عیسی نیازی<sup>\*</sup>، استادیار، پژوهشکده مطالعات راهبردی تعاون، توسعه و رفاه اجتماعی، دانشگاه گلستان، گرگان، ایران

حسین بلوچی، استادیار، پژوهشکده مطالعات راهبردی تعاون، توسعه و رفاه اجتماعی، دانشگاه گلستان، گرگان، ایران

محمدعلی سیاه‌سرانی کجوری، استادیار، پژوهشکده مطالعات راهبردی تعاون، توسعه و رفاه اجتماعی، دانشگاه گلستان، گرگان، ایران

اطلاعات مقاله	چکیده
سابقه مقاله	تحقیق حاضر با هدف شناسایی و تحلیل ساختاری تأثیر متقابل روندها و پیشران‌های مؤثر بر آینده اخلاق حرفه‌ای زیست‌بوم کسب‌وکار ایران در افق ۱۴۱۰ (ه.ش) انجام گرفته است. لذا در ابتدا از طریق پژوهش کتابخانه‌ای و بررسی منابع و مستندات در پیشینه موضوع، تعدادی از روندها شناسایی شد و در ادامه از طریق مصاحبه با خبرگان و پیاده‌سازی روش دلفی، تعدادی از روندهای کلیدی تعیین، پرسشنامه تحلیل اثرات متقاطع (میک‌مک) طراحی و با تشکیل پانل خبرگان متشکل از ۹ نفر کارشناسان و صاحب‌نظران تکمیل شدند. با کمک نرم‌افزار میک‌مک، میزان تأثیرگذاری و تأثیرپذیری هر کدام از روندهای شناسایی شده، مورد ارزیابی قرار گرفت و بر این اساس متغیرهای کلیدی آینده‌ساز شناسایی شدند که روندهایی همچون کیفیت قوانین و مقررات، نظام حقوق و دستمزد در فضای کسب و کار ایران، معضلات فرهنگی تاریخی مانند فردگرایی، معنویت در محیط کار، تحریم‌های سیاسی و اقتصادی بین‌المللی، مداخله دولت در اقتصاد، تک‌بعدی بودن فرهنگ ایرانی، اقتصاد زیرزمینی، ضعف شایسته‌سالاری، عدم‌التزام به ارزش‌های اخلاقی، نبود قوانین مناسب در عرصه اقتصادی و بانکداری، پولشویی، کیفیت زندگی کاری، قاچاق، عدالت سازمانی در فضای کسب‌وکار ایران و بی‌انضباطی مالی بیشترین تأثیرگذاری را بر آینده اخلاق حرفه‌ای زیست‌بوم کسب‌وکار ایران دارند.
تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۵/۲۷	
تاریخ بازنگری: ۱۴۰۲/۰۷/۲۵	
تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۱۱/۲۱	
<b>واژه‌های کلیدی</b>	
اخلاق حرفه‌ای، زیست‌بوم کسب‌وکار، پیشران، تحلیل ساختاری	
<b>ایمیل نویسنده مسئول</b> e.niazi@gu.ac.ir	

استناد به این مقاله: نیازی، عیسی؛ بلوچی، حسین؛ سیاه‌سرانی کجوری، محمدعلی (۱۴۰۴). پیشران‌ها و روندهای مؤثر بر آینده اخلاق حرفه‌ای زیست‌بوم کسب‌وکار ایران. مطالعات مدیریت راهبردی، ۶۱(۱۶)، ۳۴۱-۳۶۵.

## ۱. مقدمه

اخلاق حرفه‌ای، از موضوعات مورد توجه کسب‌وکارها است. شرایط حال حاضر جامعه ما نیاز وافر به فرهنگ‌سازی در خصوص اخلاق حرفه‌ای همچون: عشق به کار، روحیه کار تیمی و فرهنگ مشارکت و اعتماد و ایجاد تعامل با یکدیگر دارد. تجربه کشورهای پیشرفته نشان می‌دهد توجه به مسائل اخلاق حرفه‌ای تأثیر بسیار زیادی در موفقیت و کامیابی کشورها و صنایع دارد و عدم توجه به آن می‌تواند خسارت‌های جبران‌ناپذیری را به کسب‌وکارها وارد کند. لذا اکثر کسب‌وکارهای موفق دنیا، اقدام به تدوین استراتژی اخلاقی نموده‌اند و معتقدند باید فرهنگ مبتنی بر اخلاق حرفه‌ای در محیط کسب‌وکارها پیاده‌سازی شود و به پژوهش‌های حوزه اخلاق حرفه‌ای در کسب‌وکارها اهمیت ویژه‌ای دهند. در واقع برای فردی که در زیست‌بوم حرفه‌ای کسب‌وکار مشغول به فعالیت است، رعایت قوانین نوشته و نانوشته و پایبندی به اخلاقیات مرسوم و ارزش‌های اجتماعی در راستای حفظ و رشد کسب‌وکار بسیار جدی است؛ در واقع برای حرفه‌ای شدن در یک زیست‌بوم، باید مهارت‌های حرفه‌ای و همچنین اخلاق را توأمان داشت [۱۸]. همان‌طور که مهارت لازم برای هر شغل و حتی هر محیط متفاوت است، اخلاق و ارزش‌های آن شغل و محیط نیز ممکن است گوناگون باشند، اما برخی از اصول اخلاقی مانند صداقت، امانت، رعایت قانون، تعهد، در دسترس بودن، مسئولیت اجتماعی و انصاف در همه مشاغل و در همه جوامع ثابت هستند. بازار کار فضایی بسیار رقابتی است و تا زمانی که یک کسب‌وکار به صورت اخلاقی اداره نشود، بعید است که شاهد رشد آن برای مدت طولانی باشیم؛ چرا که مشتریان، فروشندگان و کارمندان یک سازمان به دلیل فقدان رفتار حرفه‌ای یا روش‌های کاری غیراخلاقی از همکاری با آن دلسرد خواهند شد. همچنین رعایت اصول اخلاقی در تمامی فرآیندهای کسب‌وکار یکی از مهم‌ترین ارکانی است که رضایت مشتریان و سایر ذی‌نفعان و به طبع آن تکرار خرید و ایجاد تصویر مثبتی از برند را ایجاد می‌کند [۷]. این موضوع تا حدی اهمیت دارد که در برخی سازمان‌ها تبدیل به کدها، رویه‌ها و دستورالعمل‌های ارزش‌مندی می‌شوند که رعایت آن‌ها تحت عناوین گوناگونی چون منشور اخلاقی بر همه اعضا واجب است. ایجاد و رعایت این کدهای رفتاری در تمامی ارکان زیست‌بوم کسب‌وکار بسیار حائز اهمیت است و مزایای بسیاری را برای آن زیست‌بوم و اجزای آن ایجاد می‌کند که می‌توان از جنبه‌های گوناگون به این مهم پرداخت [۶]. در وهله اول اگر همه اجزای یک اکوسیستم از نظر اخلاقی ملزم به رعایت قوانین رفتاری باشند، عموم مردم و در واقع کلیت جامعه از وجود یک رفتار حرفه‌ای و ضوابط استاندارد در همه فرآیندها اطمینان یافته و به یکدیگر اطمینان خواهند کرد. دوم اینکه در یک زیست‌بوم حرفه‌ای، اجزای آن زیست‌بوم هنگام تعامل با مشتری به اصول شفافیت، تعهد و صداقت پایبند بوده و این امر علاوه بر افزایش اعتماد مشتری منجر به ایجاد حس رضایت در وی نیز می‌شود [۴]. رعایت قوانین رفتاری تمامی اجزای اکوسیستم کسب‌وکار به نفع کلیت جامعه نیز است. در این زیست‌بوم افراد قادر به توسعه و پیاده‌سازی فرآیندها و چهارچوب‌هایی هستند که احتمال بروز رفتارهای غیرحرفه‌ای یا اقدامات غیرقانونی را کاهش می‌دهد. در چنین شرایطی، افراد و اجزای اکوسیستم با اطمینان خاطر از سلامت بودن کلیه فرآیندها می‌توانند به رشد و توسعه حرفه‌ای ابعاد گوناگون جامعه خود بپردازند. بر این اساس پیروی از آیین‌نامه‌های رفتاری به همه افراد این امکان را می‌دهد که در زندگی حرفه‌ای بدون انحراف از مسیر خود، عملکرد بالایی ارائه داده و امور را با کیفیت بهتری به انجام برسانند. همچنین پایبند نبودن و بی‌اطلاع بودن از این استانداردهای اخلاقی، نه تنها به یک کسب‌وکار بلکه به یک زیست‌بوم آسیب جدی وارد می‌کند. قطعاً داشتن اخلاق حرفه‌ای یکی از زنجیره‌های مهم خلق ارزش بوده و راهی مناسب برای ساخت برندی پایدار است. متأسفانه یکی از موضوعاتی که در کشور ما مغفول مانده است، توجه کسب‌وکارها و افراد فعال در زیست‌بوم کسب‌وکار به موضوع اخلاق حرفه‌ای است و اشتباه گرفتن ارزش‌ها با یکدیگر، فرهنگ‌سازی نادرست و عدم آگاهی از استانداردهای همگانی اخلاق حرفه‌ای منجر به عقب ماندن صنایع و کسب‌وکارها در بسیاری از ابعاد تأثیرگذار توسعه از جمله جلب سرمایه‌گذار خارجی شده است. در چنین شرایطی عموم فعالان زیست‌بوم و متقاضیان دریافت خدمات و خرید محصولات که می‌توانند محرک‌های مهم رشد و توسعه باشند، به دلیل نارضایتی از وضعیت پاسخ‌دهی کسب‌وکارها و عدم رعایت اخلاق حرفه‌ای در ارکان مختلف، تمایل به همکاری با کشورهای دیگر با تعهد و اخلاق حرفه‌ای بیشتر را دارند [۱۱]. لذا، نتیجه‌ای جز تضعیف بازار ایران نداشته و به طبع آن باید شاهد مهاجرت تیم‌های خلاق، نیروی انسانی نخبه، سرمایه‌گذاران و تسهیل‌گران اکوسیستم کسب‌وکار به دیگر کشورها باشیم. این امر در بقاء، رشد و توسعه همه صنایع از جمله خلاق و غیرخلاق، از ساخت مبلمان تا رستوران‌داری، تبلیغات تا حوزه‌های دانش‌بنیان، سازمان‌های خصوصی یا ادارات دولتی تأثیر بسیار مهمی داشته و تداوم این موضوع قطعاً تبعات زیانباری برای کشور به همراه خواهد داشت. بنابراین؛ در

حال حاضر به نظر می‌رسد، نیاز مهم کشور که توانایی‌های علمی، صنعتی و مالی بالایی دارد، انجام پژوهش در راستای ریشه‌سنجی، ایجاد مدل‌ها و آئین‌نامه‌های اخلاق حرفه‌ای و آموزش آن به فعالان زیست‌بوم است. همچنین می‌توان از ادارات و نهادهای تسهیل‌گر فعال در زیست‌بوم، انتظار شروع فرآیند فرهنگ‌سازی و طراحی رویدادهای اخلاق حرفه‌ای در راستای حفظ این پتانسیل ارزشمند را داشت. لذا به نظر می‌رسد، آینده‌پژوهی و آگاهی از آینده روند تغییرات اخلاق حرفه‌ای زیست‌بوم کسب‌وکار ایران برای همه کسب‌وکارها ضرورت دارد [۶]. بنابراین، استفاده از روش‌های آینده‌پژوهی در زیست‌بوم کسب‌وکار به منظور تدوین استراتژی‌های بهینه سیاستگذاران، مدیران و صاحبان صنایع به یک نیاز اساسی تبدیل شده است. آینده‌پژوهی، اصول و روش‌های مطالعه و پس از آن، تصمیم‌گیری، ارائه طرح و اقدام در خصوص علوم و فناوری آینده است. این روش، تفکرات فلسفی و روش‌های علمی و طرح‌های گوناگون را بررسی و با استفاده از آنها، آینده‌های بدیل و احتمالی را ترسیم می‌نماید. آینده‌پژوهی، ابزاری برای معماری و مهندسی هوشمندانه آینده است. متغیرهای پیشران، متغیرهای ورودی مطالعات آینده‌پژوهشی هستند. نیروهای پیشران، نیروها، رویدادها و اقداماتی هستند که بر تصمیمات اصلی تأثیر می‌گذارند و روند آنها را تغییر می‌دهند و عواملی هستند که در شکل دادن به گذشته و حال مؤثر بوده و بر این اساس در شکل‌دهی به آینده نیز می‌توانند اثرگذار باشند. پیشران‌ها، روندها و نیروهایی هستند که نقش بازساخت آینده فضاهای زندگی را بازی می‌کنند. آینده‌پژوهی به دو روش تحقیق توصیفی و تجویزی قابل مطالعه است. در روش توصیفی یا برون‌یابی، آینده‌پژوه بر آن است تا حالتی از آینده را که اتفاق خواهد افتاد یا شاید اتفاق بیفتد، با نظر به واقعیات توصیف کند. در روش تجویزی یا هنجاری، تمرکز بر حالتی از آینده است که باید رخ دهد. روش‌های تجویزی کمک می‌کنند فرد بتواند ارزش‌ها و ترجیحات مورد علاقه‌ی خود را تشخیص بدهد و از آینده‌ی مطلوبی که در نظر دارد، تصویر واضح‌تری داشته باشد. وقتی فرد بداند که چه آینده‌ای را برای خود می‌پسندد، می‌تواند با گام‌های مؤثرتری در جهت تحقق همان آینده‌ی مطلوب حرکت کند. بر این اساس پیش‌بینی با روش‌های کمی نمی‌تواند پاسخگوی این زمینه‌ها باشد. در همین راستا در پژوهش حاضر با استفاده از رویکرد آینده‌پژوهی و روش تحلیل ساختاری در صد سنساری کلان‌روندهای مؤثر بر آینده اخلاق حرفه‌ای زیست‌بوم کسب‌وکار ایران هستیم.

## ۲. مبانی نظری و پیشینه پژوهش

**اخلاق حرفه‌ای.** اخلاق مجموعه‌ای از اصول اخلاقی تعریف شده است که باید‌ها و نیاید‌های ارتباط فروشنده و خریدار را با ابزارهای اخلاقی تبیین می‌نماید. ممکن است از طریق اخلاق بعضی از مزیت‌ها و مزایا همچون کیفیت محصولات و تفاوت قیمت‌ها به مشتری مخابره شود و در نتیجه منجر به کسب قدرت انتخاب بیشتر شده و در رفع بعضی از نیازهای آن‌ها مؤثر شود [۲۶]. در جامعه‌ای که احساس مسئولیت وجود دارد، رعایت اخلاق از مهم‌ترین ویژگی صنعت است. اخلاق، علم است که صفات نفسانی خوب و بد و اعمال و رفتار اختیاری متناسب با آنها را معرفی می‌کند و شیوه تحصیل صفات نفسانی خوب و انجام اعمال پسندیده و دوری از صفات نفسانی بد و اعمال ناپسند را نشان می‌دهد. بر اساس تعریف مذکور، علم اخلاق علاوه بر گفت و گو از صفات نفسانی خوب و بد، از اعمال و رفتار متناسب با آنها نیز بحث می‌کند [۹]. به هر صورت می‌توان گفت اخلاق اعتقاد به اصولی است که شاخص نیک و بد زندگی بوده و از وجدان آدمی نشأت می‌گیرد، در واقع اعتقادی مستقل و بدون چشم‌داشت و نامحدود است که منافع زودگذر و اغراض خودخواهانه را فدای خواسته‌های والا و دوراندیشانه می‌کند [۱۹]. به طور کلی، بی‌توجهی سازمان‌ها به اخلاق حرفه‌ای و ضعف در رعایت اصول اخلاقی در برخورد با نیروی انسانی سازمان و ذینفعان بیرونی، می‌تواند مشکلاتی را برای سازمان ایجاد کند [۱۵]. اخلاق حرفه‌ای یکی از موضوعات مهم و اساسی در کشورها و جوامع انسانی است که متأسفانه در کشور ما توجه چندانی به آن نشده است. بطور خلاصه، اخلاق حرفه‌ای به مجموعه رفتاری متداول در میان اهل یک حرفه، مدیریت رفتار و کردار آدمی حین انجام وظایف حرفه‌ای و مجموعه‌ای از قوانین که از ماهیت حرفه و شغل استنباط می‌شود، اطلاق می‌شود. از مهمترین خصیصه‌های اخلاق حرفه‌ای در جوامع امروزی می‌توان به ماهیت دانشی و کاربردی، ارائه پیشینه حرفه‌ای، بومی و وابسته بودن به فرهنگ و وابستگی به یک نظام اخلاقی اشاره نمود [۱۰]. سازمان‌های اخلاقی در کسب‌وکار علاوه بر حقوق مشتریان مانند صراحت و صداقت، حفظ حریم شخصی، رازداری، نقدپذیری و پاسخگویی، اعتماد به مشتری و اجتناب از زخم زبان زدن، بر رعایت حقوق کارکنان نیز اصرار می‌ورزند و براساس حقوق آنان به تدوین وظایف اخلاقی خود مبادرت می‌ورزند [۱۱].

بسته به ماهیت سازمان، میزان رعایت اصول اخلاق حرفه‌ای و رفتار حرفه‌ای کارکنان آن، در سرنوشت و بقایش تأثیرگذار است [۲۲]. اخلاق حرفه‌ای، شاخه‌ای از اخلاق کاربردی است که به مباحث حرفه اخلاقی در حرفه می‌پردازد [۱۳]. نبود اخلاق حرفه‌ای در سازمان منجر به کاهش ارتباطات و افزایش خسارت در سازمان می‌شود، در حالیکه وجود اخلاق حرفه‌ای در سازمان باعث افزایش بهره‌وری و مؤثر شدن ارتباطات و کاهش درجه ریسک می‌شود [۱۵]. لذا اخلاق حرفه‌ای، از مسئولیت سازمان یا بنگاه در قالب یک واحد حقوقی در قبال همه عناصر محیط داخلی و خارجی سازمان بحث می‌کند. تدوین منشور اخلاقی کارکنان که در برگزیده ارزش‌های فرهنگی جامعه و اخلاقیات موردنظر سازمان است، یکی از زمینه‌های مطرح شده در این خصوص است؛ مدیریت ارزش‌های اخلاقی در محیط کار، انسجام و تعادل فرهنگ سازمانی را تقویت می‌کند، اعتماد در روابط بین افراد و گروه‌ها را بهبود می‌بخشد و با پیروی بیشتر از استانداردها، موجب بهبود کیفیت محصولات و در نهایت افزایش سود خواهد شد [۱۰]. ابعاد تبیین‌کننده اخلاق حرفه‌ای شامل موارد زیر است [۳ و ۴]:

۱. روابط سالم و انسانی در محیط کار: در روابط انسانی، توان برقراری ارتباط با پذیرفتن شخصیت و ویژگی‌های فردی و همه تفاوت‌هایی که با یک فرد دارند، در نظر گرفته می‌شود.

۲. دلبستگی و علاقه به کار: ویژگی‌های برآوردن انتظارات و توقع‌های شغلی و توافق ضمنی برای رفتن به مأموریت‌های شغلی را توصیف می‌کند.

۳. پشتکار و جدیت در کار: سخت‌کوشی و تلاش که نشان‌دهنده اعتقاد به انجام کارهای سخت است از ابعاد اخلاق کار است.

۴. روح جمعی و مشارکت در کار: افراد باید همواره به گروه، متعصب و تمامی تلاش خود را بکار گیرند تا بقا و دوام آن حفظ شود.

بنابراین اخلاق حرفه‌ای واجد دو بعد اصلی؛ انسانی و سازمانی است. بدین صورت که در بعد انسانی کارکنان مخاطب اخلاق‌مداری، به شمار می‌آیند، اما در بعد سازمانی، محوریت با سازمان در زمینه‌هایی مانند؛ رفتار، تصمیمات، سیاست‌گذاری‌ها است. با توجه به سیر تحولات اخلاق حرفه‌ای، شالوده این پدیده در دو رویکرد خلاصه می‌شود. اول رویکرد سنتی که به مسئولیت‌های اخلاقی افراد در مشاغل و حرف حصر می‌شود، در واقع می‌توان این طور بیان نمود که مفهوم اخلاق حرفه‌ای مجموعه‌ای از قوانین اخلاقی را در بر می‌گیرد که اصولاً از ماهیت یک حرفه استخراج شده‌اند. بدین ترتیب، نخستین وظیفه‌ی اخلاق حرفه‌ای تدوین قوانینی بر پایه‌ی اخلاق در حرف مختلف است. صاحبان حرفه، از اخلاق دو توقع دارند: یکی بیان نظام‌مند مسئولیت‌های اخلاقی در حرفه و دیگری تشخیص دقیق و حل اثربخش مسائل اخلاق حرفه [۱۷]. از سوی دیگر یکی از این تدابیر که از جایگاه ارزنده‌ای برخوردار است، تعریف اصول و استانداردهای رفتاری متناسب با سازمان متبوع و رسته فعالیتی بوده که با اخلاق حرفه‌ای شناخته شده است. به منظور تبیین اخلاق حرفه‌ای، ضرورت دارد در وهله اول به مفاهیم اخلاق و حرفه پرداخته شود. اخلاق جمع خلق و در لغت به معنای خوی، رفتار عادت شده و مزاج به کار رفته که گاهی آن را وصف حالت یا رفتار دانسته شده که در این مفهوم به حالت درونی و ملکات نفسانی اطلاق می‌شود و گاهی مراد ما از آن دانش نظام‌مند است [۱۴]. در این کاربرد اخلاق علمی است که از خوب و بد بحث می‌کند. از منظر دیگر، اخلاق یعنی رعایت اصول معنوی و ارزش‌هایی که بر رفتار فرد یا گروه حاکم است، مبنی بر اینکه درست چیست و نادرست کدام است [۲۱ و ۲۷]. در مجموع دو ویژگی درونی بودن و ارزش محور بودن، فصل مشترک تمامی تعاریف و تعبیر از مقوله اخلاق است. همچنین چون تبلور اخلاق در رفتار است، لذا رفتار اخلاقی، رفتاری است که سازگار با ارزش‌های انسانی است. حرفه نیز مهارتی است که تمام یا بخشی از دانش و توانایی در به کارگیری دانش عملی برای عملی سودمند در ارتباط با دیگران تعریف می‌شود [۱۱].

در جدول ۱، خلاصه‌ای از پیشینه تحقیق بیان گردیده است و بررسی پیشینه موضوع نشان می‌دهد که در حیطه تحقیقات خارجی و داخلی، هیچ‌کدام از تحقیقات با رویکرد آینده‌پژوهی انجام نشده است و صرفاً به صورت تحقیقات علی-معلولی به بررسی اثرات متغیرهای مختلف بر اخلاق حرفه‌ای یا اثر اخلاق حرفه‌ای بر متغیرهای دیگر بوده است. همچنین در حیطه تحقیقات داخلی نیز با توجه به اهمیت موضوع و نقش آن در توسعه زیست‌بوم کسب‌وکار ایران و چشم‌انداز تعریف شده برای توسعه کشور، تحقیقات کاربردی و اثربخشی انجام نشده و انجام این پژوهش می‌تواند نقش به‌سزایی در عرصه زیست‌بوم کسب‌وکار کشور داشته باشد.

جدول ۱. پیشینه تحقیق

ردیف	محقق	موضوع تحقیق	نتیجه تحقیق
۱	بیگلری و همکاران [۶]	ارائه مدل مناسب اخلاق حرفه‌ای در نظام آموزش عالی سلامت دانشگاه علوم پزشکی زنجان	با توجه به نتایج کدگذاری، آسیب‌شناسی اخلاق حرفه‌ای در نظام آموزش سلامت تحت تأثیر عوامل فرایند تدوین منشور اخلاق حرفه‌ای در سازمان، بسته اعتدالی اخلاق حرفه‌ای در سازمان، اخلاق حرفه‌ای و ضرورت آن در سازمان، آموزش اخلاق حرفه‌ای، سیاست‌گذاری و خطمشی، جذب و استخدام کارکنان اخلاق مدار، پیشبرد توسعه اخلاق حرفه‌ای است.
۲	توسلی و همکاران [۲۵]	طراحی و اعتبارسنجی مدل چندبعدی اخلاق حرفه‌ای سازمان دیوان محاسبات	مدل چند بعدی اخلاق حرفه‌ای سازمان دیوان محاسبات کشور دارای ۶ بعد، ۱۱ مؤلفه و ۱۴۸ شاخص است. ابعاد و مؤلفه‌های مدل اخلاق حرفه‌ای سازمان دیوان محاسبات عبارتند از اخلاق معنوی (مؤلفه دینی)، اخلاق فردی (ارزشی و رفتاری)، اخلاق اجتماعی (فرهنگی و مسئولیت انسانی)، اخلاق سازمانی (درون‌سازمانی و بیرون‌سازمانی)، اخلاق قانونی (قوانین دیوان محاسبات و سایر قوانین)، اخلاق زیست محیطی (پایداری و رعایت حقوق بین نسلی)
۳	اکبری و همکاران [۲]	نقش اخلاق حرفه‌ای در عملکرد پایدار در صنعت مواد غذایی	در این پژوهش، ضمن دسته‌بندی شاخص‌های اخلاق حرفه‌ای در دو بعد: فردی و سازمانی، مشخص شد که تمامی فرضیه‌ها، مبنی بر تأثیر هر یک از ابعاد فردی و سازمانی اخلاق حرفه‌ای بر هر یک از ابعاد عملکرد پایدار (پایداری محیطی، پایداری اقتصادی و پایداری اجتماعی) در سطح معناداری ۹۵ درصد مورد تأیید قرار گرفتند.
۴	پورصادق و همکاران [۴]	مدل توسعه اخلاق حرفه‌ای	عوامل فرهنگی، پایه‌ای، ارزشی، سازمانی و مدیریتی در توسعه اخلاق حرفه‌ای مؤثر است و عوامل مدیریتی بر اساس ضریب مسیر (۰.۸۵) متغیری قوی، در توسعه اخلاق حرفه‌ای مؤثر است.
۵	ارطغرل <sup>۱</sup> و همکاران [۷]	تأثیر یک برنامه آزمایشگاهی اخلاق بر حساسیت اخلاقی و ارزش‌های حرفه‌ای دانشجویان پرستاری	تفاوت معناداری بین گروه‌ها وجود نداشت. میانگین حساسیت اخلاقی دانشجویان در مداخله پس از برنامه آزمایشگاه اخلاق کمتر از میانگین گروه کنترل بود. با این حال، این تفاوت از نظر آماری معنادار نبود. به طور مشابه، بین مداخله و گروه کنترل از نظر میانگین امتیازات حرفه‌ای تفاوت معناداری وجود نداشت. در زیر بعد مسئولیت ارزش‌های حرفه‌ای، افزایش آماری معناداری در گروه مداخله مشاهده شد.
۶	گاویریا <sup>۲</sup> و همکاران [۹]	تأثیر انقلاب صنعتی چهارم بر اخلاق حرفه‌ای حسابداران	ارتباط معناداری بین دگرگونی‌ها و تغییرات ناشی از انقلاب صنعتی چهارم بر اخلاق حرفه‌ای حسابداران کلمبیایی وجود دارد.
۷	یلماز و گوون <sup>۳</sup> [۲۶]	اخلاق حرفه‌ای در بین پرستاران	اخلاق حرفه‌ای سبب بهبود مهارت‌های حل مساله می‌شود. همچنین این عنصر در تصمیم‌گیری مؤثر است. افرادی که از ویژگی‌های اخلاق حرفه‌ای برخوردار هستند، معمولاً گزینه‌های بهتری برای مراقبت ارائه می‌دهند. همچنین این عنصر در نهایت سبب بهبود در آگاهی شغلی افراد می‌شود و آن‌ها را به سمت فرهنگ حرفه‌ای سوق می‌دهد.
۸	فورموسا <sup>۴</sup> و همکاران [۸]	اخلاق حرفه‌ای و فناوری	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 است. مدیریت سیستم‌های رایانه‌ای برای کارکنان در صورتی سودبخش است که به این عنصر توجه شود. در نهایت درک اخلاق سایبری در سازمان‌های فناوری، مهمترین هدف این سازمان‌ها برای حفظ امنیت است.
۹	منتزولوپولوس <sup>۵</sup> و همکاران [۱۵]	اخلاق حرفه‌ای و کیفیت زندگی کاری	اخلاق حرفه‌ای می‌تواند به بهبود کیفیت زندگی منجر شود. این عنصر معمولاً با ایجاد برنامه‌ریزی‌های مراقبتی، سطح کیفی زندگی را بهبود می‌دهد. علاوه بر این تصمیم‌گیری‌ها، آموزش و تحقیقات در یک ساختار نیازمند بررسی اخلاق حرفه‌ای است. اخلاق حرفه‌ای در این حالت نشان‌دهنده توانایی مراقبت از زندگی خواهد بود. به عبارتی مراقبت از زندگی را می‌توان با معیارهای اخلاق حرفه‌ای منطبق و مورد استفاده قرار داد.
۱۰	اورمان <sup>۶</sup> و همکاران [۱۷]	نقش اخلاق حرفه‌ای و آموزش	اخلاق حرفه‌ای برای محافظت از حقوق افراد انسانی واجب است و اطمینان از رعایت استانداردهای اخلاقی برای تحقیقات آموزشی از ضروریات است. معمولاً این کار به بهبود کیفیت منجر می‌شود. بهبود کیفیت در این حالت به معنی بالا رفتن کارکردهای نیروی انسانی است. اخلاق حرفه‌ای می‌تواند استانداردهای بهتری برای سازمان‌ها ارائه دهد. این موضوع در سازمان‌های آموزشی پررنگ‌تر بوده و برای بهبود کیفیت بهتر است سازمان‌ها مطالعات آموزشی در خصوص اخلاق حرفه‌ای را انجام دهند.

1 Ertugrul

2 Gaviria

3 Yilmaz &amp; Gouvon

4 Formosa

5 Mentzelopoulos

6 Oermann



ردیف	محقق	موضوع تحقیق	نتیجه تحقیق
۱۱	مکنیش و واندرهام <sup>۱</sup> [۱۴]	نقش حکمرانی در رعایت اخلاق حرفه‌ای	شبهه‌های حاکمیت، حکمرانی با اخلاق حرفه‌ای ارتباط معناداری دارد. این محققین بیان نمودند که متغیرهای اخلاق امنیت سایبری و اصول اخلاقی می‌توانند بر سطح اخلاق حرفه‌ای اثرگذار باشند. همچنین ابعاد مرتبط با آموزش‌های رفتاری در نهایت می‌تواند سبب تغییراتی در سطح اخلاق حرفه‌ای شود.
۱۲	آماتو <sup>۲</sup> و همکاران [۳]	بررسی رابطه گروه کاری و اخلاق حرفه‌ای	گروه کاری بر اخلاق حرفه‌ای اثرگذار است. به عبارتی با استفاده از متغیر گروه کاری می‌توان سطح اخلاق حرفه‌ای را نیز تحت تأثیر قرار داد. زمانی سطح متغیر بیان شده تغییر می‌کند می‌توان انتظار داشت که سطح اخلاق حرفه‌ای نیز تغییر کند.
۱۳	اسماعیل <sup>۳</sup> و همکاران [۱۱]	اثر متغیرهای سازمانی در اخلاق حرفه‌ای	معمولاً اخلاق حرفه‌ای می‌تواند تحت تأثیر متغیرهای عدالت، امکان‌سنجی و مقبولیت قرار گیرد؛ به صورتی که افزایش یا کاهش در سطح متغیرهای عدالت، امکان‌سنجی و مقبولیت معمولاً سبب تغییر در سطح اخلاق حرفه‌ای می‌شود. اگر این تغییرات همسو باشد، با افزایش در مقدار متغیرهای مذکور معمولاً سطح اخلاق حرفه‌ای نیز افزایش می‌یابد. اگر ارتباط بین متغیرها ناهمسو باشد، آنگاه با افزایش متغیرهای مورد بررسی، سطح اخلاق حرفه‌ای کاهش خواهد یافت.
۱۴	لیفچهز و آدامز <sup>۴</sup> [۱۲]	ارتباط متغیرهای خودتنظیمی و استانداردها و اخلاق حرفه‌ای	متغیرهای خودتنظیمی و استانداردها می‌توانند در یک سازمان بر میزان اخلاق حرفه‌ای اثرگذار شوند. همچنین ارتباط متغیر اخلاق حرفه‌ای با متغیرهای خودتنظیمی و استانداردها در سازمان ممکن است همسو و یا غیر همسو شود. 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 خودتنظیمی و استانداردها، می‌توان شاهد تغییر در سطح متغیر اخلاق حرفه‌ای بود.

### ۳. روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش با توجه به هدف، پژوهشی کاربردی و از نظر روش گردآوری داده‌ها، توصیفی-پیمایشی با رویکرد آمیخته است. در این مطالعه استخراج روندها و پیشران، مبتنی بر قضاوت‌های کیفی خبرگان است و اما از سوی دیگر با استفاده روش‌های آماری این قضاوت‌های کیفی تبدیل به ارزش‌های کاملاً کمی می‌شود. از منظر خبره‌محور یا داده‌محور بودن مطالعه، این مطالعه کاملاً ذیل رویکرد خبره‌محور قرار می‌گیرد. در تمامی روش‌های مورد استفاده، قضاوت‌های خبرگان اساس مطالعه را تشکیل می‌دهند. در این پژوهش، از طریق پژوهش کتابخانه‌ای و بررسی منابع و اسناد در حیطه موضوع تحقیق، تعدادی از روندها شناسایی شد و در ادامه از طریق مصاحبه با خبرگان تعدادی از روندهای کلیدی مؤثر بر آینده‌ی اخلاق حرفه‌ای زیست‌بوم کسب‌وکار ایران تعیین و در ادامه با استفاده از روش پویش محیطی و طی دو مرحله روش دلفی، روندهای شناسایی شده به ۶۵ روند کاهش یافتند و در نهایت با بهره‌گیری از روش تحلیل ساختاری، پرسشنامه تحلیل اثرات متقاطع (میک‌مک) طراحی و با تشکیل پانل خبرگان متشکل از ۹ نفر کارشناسان و صاحب‌نظران تکمیل شدند. جامعه‌ی آماری تحقیق، صاحب‌نظران، مدیران صنایع و محققین در حوزه کسب‌وکار و اخلاق حرفه‌ای است. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش تحلیل اثرات متقابل (تحلیل ساختاری) و نرم‌افزار میک‌مک استفاده شد. نرم‌افزار میک‌مک، از جمله مهم‌ترین نرم‌افزارهایی است که به منظور پیاده‌سازی تحلیل ساختاری، طراحی و تدوین شده است. این نرم‌افزار جهت تصمیم‌گیری‌های راهبردی و چشم‌اندازسازی مورد استفاده قرار می‌گیرد [۱۹، ۲۰، ۲۱].

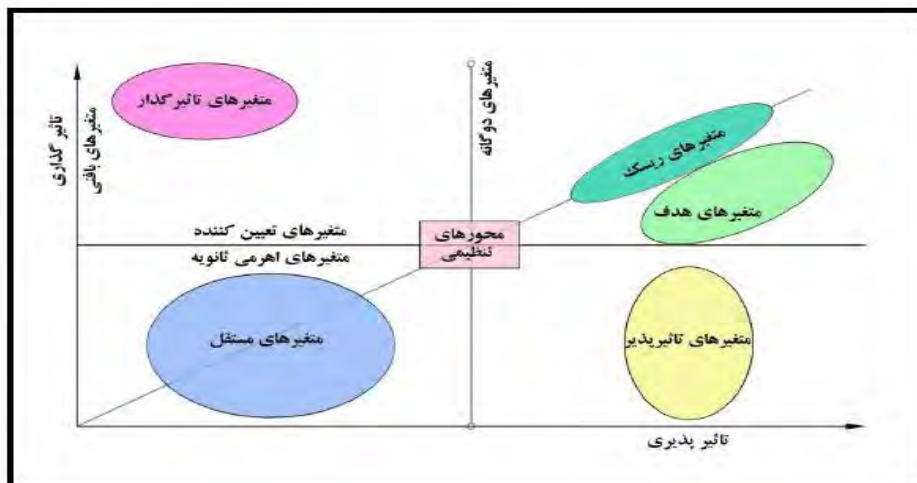
در یک تحلیل ساختاری این امکان وجود دارد که متغیرها در یک جدول دو ردیفی با هم ارتباط پیدا کنند (ارتباط مستقیم). میزان ارتباط دو متغیر به صورت کمی نشان داده می‌شود. عدد صفر به این معنی است که هیچ ارتباطی بین دو متغیر وجود ندارد و همچنین می‌توان میزان تأثیر متغیرها را هم با اعداد نشان داد (۰ = ارتباطی وجود ندارد، ۱ = ارتباط ضعیف، ۲ = ارتباط متوسط، ۳ = ارتباط قوی، P = ارتباط بالقوه). در خروجی‌های میک‌مک، مختصات اثرات متقابل روندها بر همدیگر، دارای چهار ناحیه است که هر کدام میزان اثرگذاری و اثرپذیری پیشران‌ها بر همدیگر را نمایش می‌دهند [۲۰]. در شکل ۱ نحوه قرارگیری روندها در چهار ناحیه مزبور نمایش داده شده است. و همچنین در شکل ۲ نیز نحوه تشخیص پایداری و ناپایداری سیستم مشخص گردیده است.

<sup>1</sup> Macnish & van der Ham

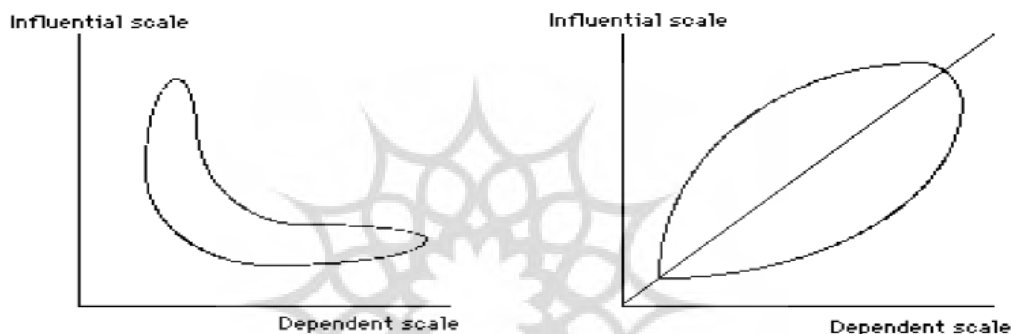
<sup>3</sup> Ismail

<sup>2</sup> Amato

<sup>4</sup> Lifchez & Adams



شکل ۱. موقعیت هر کدام از پیشران‌ها در ماتریس اثرات متقابل [۲۰]



شکل ۲. پایداری و ناپایداری سیستم (۲۷)

در پژوهش حاضر در مرحله اول، با استفاده از مطالعات کتابخانه‌ای و مطالعه با خبرگان، تعدادی متغیر مؤثر بر آینده اخلاق حرفه‌ای در زیست‌بوم کسب‌وکار ایران شناسایی شد و سپس در مرحله بعد طی دو مرحله دلفی، خبرگان متغیرهای شناسایی شده را مورد ارزیابی قرار دادند. که نتایج دور دوم دلفی به شرح ذیل است:

(۱) در دور دوم بیش از ۵۰ درصد اعضاء، روندهای مورد نظر برای شناسایی عوامل مؤثر بر آینده اخلاق حرفه‌ای زیست‌بوم کسب‌وکار ایران را که دارای میانگین بزرگتر از ۳ بودند را در میان عوامل مدنظر خود برگزیدند.

(۲) ضریب هم‌هنگی کندال برای پاسخ‌های اعضاء درباره ترتیب عوامل در دور دوم ۰.۵۶۲ است. با توجه به این که تعداد اعضاء نمونه بیش از ده نفر بود، این میزان از ضریب کندال کاملاً معنادار به حساب می‌آید.

(۳) برای ترتیب روندهای مؤثر بر آینده اخلاق حرفه‌ای زیست‌بوم کسب‌وکار ایران، مقدار ضریب هم‌هنگی کندال در مرحله دوم دلفی نسبت به مرحله اول تنها ۴۲٪ افزایش یافت که این مقدار افزایش نشان از آن دارد هم‌هنگی نظرات میان اعضاء نمونه آماری در میان دو راند دلفی، رشد قابل توجهی داشته است.

در مرحله بعد با استفاده از متغیرهای شناسایی شده، پرسشنامه تحلیل ساختاری طراحی شد و با استفاده از روش پانل خبرگان که متشکل از ۹ نفر از خبرگان در این حوزه بودند، تکمیل شد.

#### ۴. تحلیل داده‌ها و یافته‌ها

**مرحله اول:** معرفی پیشران‌ها و روندهای مؤثر بر آینده اخلاق حرفه‌ای در زیست بوم کسب‌وکار ایران. یکی از مهمترین مراحل آینده‌پژوهی با رویکرد تحلیل ساختاری، تعریف موضوع و شناخت عوامل کلیدی است. لذا در ابتدا با بررسی منابع و مستندات مرتبط با موضوع مورد مطالعه، تعدادی از روندها شناسایی شدند و در ادامه از طریق مصاحبه با صاحب‌نظران و پژوهشگران این حوزه و با استفاده از روش تحلیل محتوا، برخی روندها و رویدادهای کلیدی مؤثر شناسایی شدند. سپس طی یک فرآیند پویا محیطی و تحلیل کیفی، در مرحله نخست، ۷۵ عامل را در حوزه‌های (۱) عوامل اقتصادی؛ (۲) عوامل اجتماعی؛ (۳) عوامل فرهنگی؛ (۴) عوامل قانونی؛ (۵) عوامل سیاسی و (۶) عوامل سازمانی و بنگاهی دسته‌بندی کردند. سپس در طی دو راند دلفی و انجام آزمون‌های آماری، ۶۵ عامل جزء عوامل اولیه و روندهای مؤثر شناسایی شدند و در جدول ۲ دسته‌بندی شد.

جدول ۲. پیشران‌ها و روندهای مؤثر بر آینده اخلاق حرفه‌ای زیست بوم کسب‌وکار ایران

ردیف	پیشران	روندهای مؤثر بر آینده اخلاق حرفه‌ای	عنوان کوتاه
۱	اقتصادی	وضعیت نابرابر اقتصاد جهانی	اق.جهانی
۱		چند نرخى بودن ارز	چند نرخى
۳		تورم	تورم
۴		اختلاس و فساد مالی در کشور	اختلاس
۵		قاچاق	قاچاق
۶		پولشویی	پولشویی
۷		اقتصاد دستوری	اق.دستوری
۸		اقتصاد زیرزمینی	اق.زیرزمین
۹		بی انضباطی مالی	بی انضباطی
۱۰		درآمد سرانه پایین	د.سرانه
۱۱		عدم مشارکت مردم در اقتصاد	عدم مشارکت
۱۲		دستمزدهای پایین	دستمزدهای
۱۳	اجتماعی	آموزش‌های نادرست اجتماعی مانند مسئولیت‌گریزی و تنبلی در کار به عنوان نوعی زرنگی	آموزش
۱۴		تقید به ارزش‌های اسلامی در بین افراد جامعه	تقید
۱۵		حق اظهارنظر شهروندان	حق اظهارنظر
۱۶		مشارکت شهروندان و گروه‌های اجتماعی	مشارکت شهروندان
۱۷		فروپاشیدن اخلاق اجتماعی در کشور	فروپاشیدن
۱۸		مساوات‌گرایی اجتماعی	مساوات‌گرا
۱۹	فرهنگی	فرهنگ کار تیمی و گروهی	فرهنگ کار
۲۰		معضلات فرهنگی تاریخی مانند فردگرایی	معضلات فره
۲۱		معنویت در محیط کار	معنویت در
۲۲		تعهد اخلاقی	تعهد اخلاق
۲۳		تک بعدی بودن فرهنگ ایرانی (اسلامیت)	تک بعدی بو

ردیف	پیشران	روندهای مؤثر بر آینده اخلاق حرفه‌ای	عنوان کوتاه
۲۴		گسترش ریا و دروغ در کشور	گسترش ریا
۲۵	قانونی	تصویب قوانین و مقررات مرتبط با توسعه اخلاق حرفه‌ای در جامعه	تصویب قوان
۲۶		زوال نهادهای مدنی	زوال نهاده
۲۷		کیفیت قوانین و مقررات	کیفیت قوان
۲۸		حاکمیت قانون	حاکمیت قان
۲۹		کنترل فساد منفی	کنترل فساد
۳۰		تأمین عدالت قانونی	تأمین عدال
۳۱		نبود قوانین مناسب در عرصه اقتصادی و بانکداری	نبود قوانی
۳۲		ناتوانی دولت برای نظارت بر فضای کسب‌وکار	ناتوانی دولت
۳۳	سیاسی	ثبات سیاسی	ثبات سیاسی
۳۴		ضعف نظارت حکومتی و همگانی	ضعف نظارت
۳۵		برخورد سلیقه‌ای و جناحی با کسب‌وکارها	برخورد سلیقه‌ای
۳۶		تحریم‌های سیاسی و اقتصادی بین‌المللی	تحریم
۳۷		میزان تعامل با شرکتهای بین‌المللی	میزان تعام
۳۸		افزایش سطح شفافیت در سطح ارکان حکومتی	افزایش سطح
۳۹		گسترش زدبندهای سیاسی در اکوسیستم کسب‌وکار	زدبندهای
۴۰		مداخله دولت	مداخله دول
۴۱		سیاستهای مالی	سیاستهای م
۴۲		سیاست‌زدگی بوروکراسی و انسداد سیاسی	سیاست زدگی
۴۳		ضعف شایسته‌سالاری	شایسته سا
۴۴		بوروکراسی حاکم بر فضای کسب‌وکار	بوروکراسی
۴۵		باز توزیع منابع در ایران	باز توزیع
۴۶		نحوه تخصیص اعتبارات ارزی و ریالی	نحوه تخصیص
۴۷		مناقصات دولتی غیرشفاف	مناقصات دو
۴۸		اجرای نامناسب و ناقص خصوصی سازی	خصوصی سازی
۴۹		عدم استفاده از ادارات و ابزار موجود برای پیشگیری	اس.پیشگیری
۵۰		فرهنگ سازمانی حاکم بر کسب‌وکارها	فرهنگ سازم
۵۱	سازمانی و بنگاهی	سبک رهبری و مدیریت در اکوسیستم کسب‌وکار ایران	سبک رهبری
۵۲		نظام حقوق و دستمزد در فضای کسب‌وکار ایران	نظام حقوق
۵۳		قوانین و مقررات داخلی کسب‌وکارها	قوانین و م
۵۴		تعارض نقش در کسب‌وکارها	تعارض نقش
۵۵		عدالت سازمانی در فضای کسب‌وکار	عدالت سازم
۵۶		نیاز مادی	نیاز مادی

ردیف	پیشران	روندهای مؤثر بر آینده اخلاق حرفه‌ای	عنوان کوتاه
۵۷	عدم پایبندی شرعی	پ.شرعی	
۵۸	عدم التزام به ارزشهای اخلاقی	پ.ارزشهای	
۵۹	احساس بی‌عدالتی	احساس بی ع	
۶۰	جامعه‌پذیری نامناسب	جامعه پذیر	
۶۱	ریسک‌پذیری	ریسک‌پذیری	
۶۲	فرصت فساد	ف.فساد	
۶۳	کیفیت زندگی کاری	کیفیت زندگی	
۶۴	سبک ارتباطی	س.ارتباطی	
۶۵	عدم تناسب شغل با تخصص	عدم تناسب	

منبع: یافته‌های محقق

**مرحله دوم:** تحلیل اولیه داده‌های گردآوری شده از ماتریس تأثیر متقابل (برگذر). در این مرحله با توجه به این که ماتریس اثرات متقاطع عوامل با دو بار چرخش داده‌ای از مطلوبیت ۱۰۰٪ برخوردار شده که نشان‌دهنده‌ی روایی بالای پرسشنامه است. درجه پرشدگی ماتریس ۹۴.۹۸۲۲۵٪ است که نشان می‌دهد در بیش از ۹۴٪ موارد عوامل بر یکدیگر تأثیر داشته‌اند. از مجموع ۴۰۱۳ رابطه قابل ارزیابی در این ماتریس، ۲۱۲ رابطه عدد صفر بوده که نشان‌دهنده عدم تأثیرگذاری و تأثیرپذیری این متغیرها بر همدیگر است که این تعداد نزدیک به ۵ درصد کل حجم ماتریس را به خود اختصاص داده است. در جدول ۲، ویژگی‌های ماتریس اثرات مستقیم یا ام‌دی‌آی<sup>۱</sup> مشخص شده است.

نقشه پراکندگی عوامل در ماتریس اثرات متقابل بیانگر وضعیت ناپایدار سیستم است. به طوری که عموماً عوامل به صورت پراکنده و با تمرکز بیشتر در اطراف محور قطری نمودار توزیع شده‌اند. همان‌گونه که قابل پیش‌بینی بود عواملی که در خارج از حوزه‌ی تصمیم‌گیری ملی و دارای ابعاد بین‌المللی هستند، عموماً دارای تأثیرگذاری بالا و تأثیرپذیری کمتری از عوامل منطقه‌ای و محلی هستند و در مقابل عواملی که تأثیرگذاری کمتری داشته و بیشتر از سایر عوامل تأثیر پذیرند، عموماً نتیجه برنامه‌ریزی، سیاست‌گذاری و تصمیم‌گیری‌های دیگر هستند. چنین وضعیتی قدرت تأثیرگذاری عوامل بیرونی و فراملی در مقابل عوامل ملی و داخلی را نشان می‌دهد (شکل ۱). بررسی جایگاه عوامل در نمودار نشان می‌دهد از مجموع ۲۸ متغیر، هفت متغیر در این گروه قرار دارند که عمدتاً متغیرهای پیشران‌های اقتصادی، قانونی و پیشران‌های سیاسی هستند. در جدول ۳، تحلیل اولیه داده‌های ماتریس تأثیرات متقابل نشان داده شده است.

جدول ۳. تحلیل اولیه داده‌های ماتریس تأثیرات متقابل (تحلیل ساختاری)

شاخص	اندازه ماتریس	تعداد تکرار	بدون تأثیر (صفر)	تأثیر ضعیف (یک)	تأثیر متوسط (دو)	تأثیر زیاد (سه)	مجموع	میزان پرشدگی
مقدار	۶۵×۶۵	۲	۲۱۲	۷۴۳	۸۶۷	۲۴۰۳	۴۰۱۳	۹۴.۹۸۲۲۵٪

مأخذ: یافته‌های محقق

**مرحله سوم:** بررسی جایگاه هر یک از روندها در نمودار تأثیرگذاری-تأثیرپذیری. در جدول ۴ با توجه به پراکندگی متغیرها در نقشه تأثیرگذاری و تأثیرپذیری، طبقه‌بندی روندهای شناسایی شده در چهار ناحیه ماتریس میک‌مک بیان شده است:

<sup>۱</sup> Matrix of Direct Influences Characteristics (MDI)

## جدول ۴. جایگاه هر یک از روندها در نمودار تأثیرگذاری-تأثیرپذیری میک‌مک

ردیف	طبقه‌بندی	عوامل
۱	روندهای اثرگذار (شمال غربی): اثرگذاری بالا اثرپذیری پایین	ثبات سیاسی؛ عدم مشارکت مردم در اقتصاد؛ تعارض نقش در کسب‌وکارها؛ فرهنگ سازمانی حاکم بر کسب‌وکارها؛ اجرای نامناسب و ناقص خصوصی‌سازی؛ اختلاس و فساد مالی در کشور؛ درآمد سرانه پایین؛ عدم تناسب شغل با تخصص؛ جامعه‌پذیری نامناسب؛ مساوات‌گرایی اجتماعی؛ فرهنگ کار تیمی و گروهی؛ سیاست‌زدگی بروکراسی و انسداد سیاسی؛ برخورد سلیقه‌ای و جناحی با کسب‌وکارها؛ عدم پابندی شرعی؛ قوانین و مقررات داخلی کسب‌وکارها؛ آموزش‌های نادرست اجتماعی مانند مسئولیت‌گریزی؛ تقید به ارزش‌های اسلامی در بین افراد جامعه.
۲	روندهای راهبردی (شمال شرقی): اثرگذاری بالا اثرپذیری پایین	ضعف نظارت حکومتی و همگانی؛ نیاز مادی؛ نظام حقوق و دستمزد در فضای کسب‌وکار ایران؛ کیفیت قوانین و مقررات؛ قاچاق؛ دستمزدهای پایین؛ زوال نهادهای مدنی؛ سبک ارتباطی؛ وضعیت نابرابر اقتصاد جهانی؛ سیاست‌های مالی؛ تک‌بعدی بودن فرهنگ ایرانی؛ معضلات فرهنگی تاریخی مانند فردگرایی؛ معنویت در محیط کار؛ تأمین عدالت قانونی؛ ناتوانی دولت برای نظارت بر فضای کسب‌وکار؛ مداخله دولت؛ ضعف شایسته‌سالاری؛ افزایش سطح شفافیت در ارکان حکومتی؛ فرصت فساد؛ پولشویی؛ مشارکت شهروندان و گروه‌های اجتماعی؛ بی-انضباطی مالی؛ نبود قوانین مناسب در عرصه اقتصادی و بانکداری؛ باز توزیع منابع در ایران.
۳	روندهای تأثیرپذیر (جنوب شرقی): اثرگذاری پایین اثرپذیری بالا	نحوه تخصیص اعتبارات ارزی و ریالی؛ سبک رهبری و مدیریت در اکوسیستم کسب و کار ایران؛ فروپاشیدن اخلاق اجتماعی در کشور؛ بوروکراسی حاکم بر فضای کسب‌وکار ایران؛ گسترش زد و بندهای سیاسی در اکوسیستم کسب‌وکار ایران.
۴	روندهای مستقل (جنوب غربی): اثرگذاری پایین اثرپذیری پایین	ریسک‌پذیری؛ تعهد اخلاقی؛ چند نرخی بودن نرخ ارز؛ گسترش ریا و دروغ در کشور؛ کنترل فساد منفی؛ اقتصاد دستوری.
۵	روندهای تنظیمی (مرکزی یا مبدأ)	احساس بی‌عدالتی؛ میزان تعامل با شرکت‌های بین‌المللی؛ تورم؛ حق اظهار نظر شهروندان؛ تصویب قوانین و مقررات مرتبط با توسعه اخلاق حرفه‌ای در جامعه؛ مناقصات دولتی غیرشفاف.

مأخذ: یافته‌های محقق

**گام چهارم:** میزان اثرگذاری و اثرپذیری پیشران‌ها بر یکدیگر. در این مرحله رتبه‌بندی روندهای شناسایی شده و میزان تأثیرگذاری و تأثیرپذیری آن‌ها بر اساس مجموع نمرات سطر و ستون ماتریس اثرات متقابل ارائه می‌شود.

## جدول ۵. توصیف عددی میزان تأثیرگذاری و تأثیرپذیری پیشران‌های شناسایی شده بر اساس خروجی میک‌مک

رتبه	عنوان کوتاه	اثرگذاری مستقیم	عنوان کوتاه	اثرپذیری مستقیم	عنوان کوتاه	اثرگذاری غیر مستقیم	عنوان کوتاه	اثرپذیری غیر مستقیم
۱	دسرانه	۱۹۸	بی انضباطی	۱۶۷	دسرانه	۱۹۷	بی انضباطی	۱۶۶
۲	عدم مشارکت	۱۹۸	نبود قوانی	۱۶۷	عدم مشارکت	۱۹۷	نبود قوانی	۱۶۶
۳	ناتوانی دو	۱۹۸	معضلات فره	۱۶۶	ناتوانی دو	۱۹۷	بوروکراسی	۱۶۵
۴	ثبات سیاسی	۱۹۸	مداخله دول	۱۶۶	ثبات سیاسی	۱۹۷	معضلات فره	۱۶۵
۵	ضعف نظارت	۱۹۸	بوروکراسی	۱۶۶	ضعف نظارت	۱۹۷	مداخله دول	۱۶۵
۶	تعارض نقش	۱۹۸	فروپاشیدن	۱۶۳	تعارض نقش	۱۹۷	فروپاشیدن	۱۶۳
۷	عدالت سازم	۱۹۸	نحوه تخصیص	۱۶۳	عدالت سازم	۱۹۷	نحوه تخصیص	۱۶۲

رتبه	عنوان کوتاه	اثر گذاری مستقیم	عنوان کوتاه	اثر پذیری مستقیم	عنوان کوتاه	اثر گذاری مستقیم	عنوان کوتاه	اثر پذیری غیر مستقیم
۸	نیاز مادی	۱۹۸	نیاز مادی	۱۶۲	پولشویی	۱۹۸	پولشویی	۱۶۲
۹	دستمزدهای	۱۹۷	دستمزدهای	۱۶۲	حاکمیت قان	۱۹۷	حاکمیت قان	۱۶۲
۱۰	کیفیت قوان	۱۹۰	کیفیت قوان	۱۶۲	ضعف نظارت	۱۹۰	ضعف نظارت	۱۶۲
۱۱	اس.پیشگیری	۱۹۰	اس.پیشگیری	۱۶۲	زدوبندهای	۱۹۰	زدوبندهای	۱۶۱
۱۲	فرهنگ سازم	۱۹۰	فرهنگ سازم	۱۶۱	نیاز مادی	۱۹۰	نیاز مادی	۱۶۰
۱۳	قاچاق	۱۸۹	قاچاق	۱۶۰	شایسته سا	۱۸۹	شایسته سا	۱۵۹
۱۴	پولشویی	۱۸۷	پولشویی	۱۵۸	عدالت سازم	۱۸۷	عدالت سازم	۱۵۹
۱۵	زوال نهاده	۱۸۷	زوال نهاده	۱۵۷	سیک رهبری	۱۸۷	سیک رهبری	۱۵۸
۱۶	حاکمیت قان	۱۸۵	حاکمیت قان	۱۵۷	نظام حقوق	۱۸۵	کیفیت زندگ	۱۵۸
۱۷	خصوصی سازی	۱۸۵	باز توزیع	۱۵۷	کیفیت زندگ	۱۸۵	سیک رهبری	۱۵۷
۱۸	اختلاس	۱۸۴	خصوصی سازی	۱۵۶	قاچاق	۱۸۴	قاچاق	۱۵۶
۱۹	تک بعدی بو	۱۸۳	اختلاس	۱۵۶	مشارکت شهر	۱۸۳	مشارکت شهر	۱۵۶
۲۰	باز توزیع	۱۸۳	تک بعدی بو	۱۵۶	کیفیت قوان	۱۸۳	کیفیت قوان	۱۵۶
۲۱	اق.جهانی	۱۸۱	اق.جهانی	۱۵۶	سیاستهای م	۱۸۱	سیاستهای م	۱۵۶
۲۲	فرهنگ کار	۱۸۰	سیاست زدگی	۱۵۶	اق.جهانی	۱۸۰	اق.جهانی	۱۵۶
۲۳	سیاستهای م	۱۸۰	س.ارتباطی	۱۵۵	دستمزدهای	۱۸۰	دستمزدهای	۱۵۶
۲۴	نظام حقوق	۱۸۰	شایسته سا	۱۵۵	تک بعدی بو	۱۸۰	تک بعدی بو	۱۵۶
۲۵	کیفیت زندگ	۱۸۰	عدم تناسب	۱۵۵	افزایش سطح	۱۸۰	افزایش سطح	۱۵۵
۲۶	سیاست زدگی	۱۷۹	سیاستهای م	۱۵۴	پ.ارزشهای	۱۷۹	پ.ارزشهای	۱۵۵
۲۷	س.ارتباطی	۱۷۹	کیفیت زندگ	۱۵۴	ف.فساد	۱۷۹	ف.فساد	۱۵۴
۲۸	اق.زیرزمین	۱۷۸	معضلات فره	۱۵۴	پ.ارزشهای	۱۷۸	تحریم های	۱۵۴
۲۹	معضلات فره	۱۷۸	معنویت در	۱۵۴	ف.فساد	۱۷۸	باز توزیع	۱۵۴
۳۰	معنویت در	۱۷۸	فرهنگ کار	۱۵۳	اق.زیرزمین	۱۷۸	اق.زیرزمین	۱۵۳
۳۱	شایسته سا	۱۷۸	نظام حقوق	۱۵۳	د.سرانه	۱۷۸	فرهنگ کار	۱۵۳
۳۲	عدم تناسب	۱۷۸	اق.زیرزمین	۱۵۳	فرهنگ کار	۱۷۸	تأمین عدال	۱۵۳

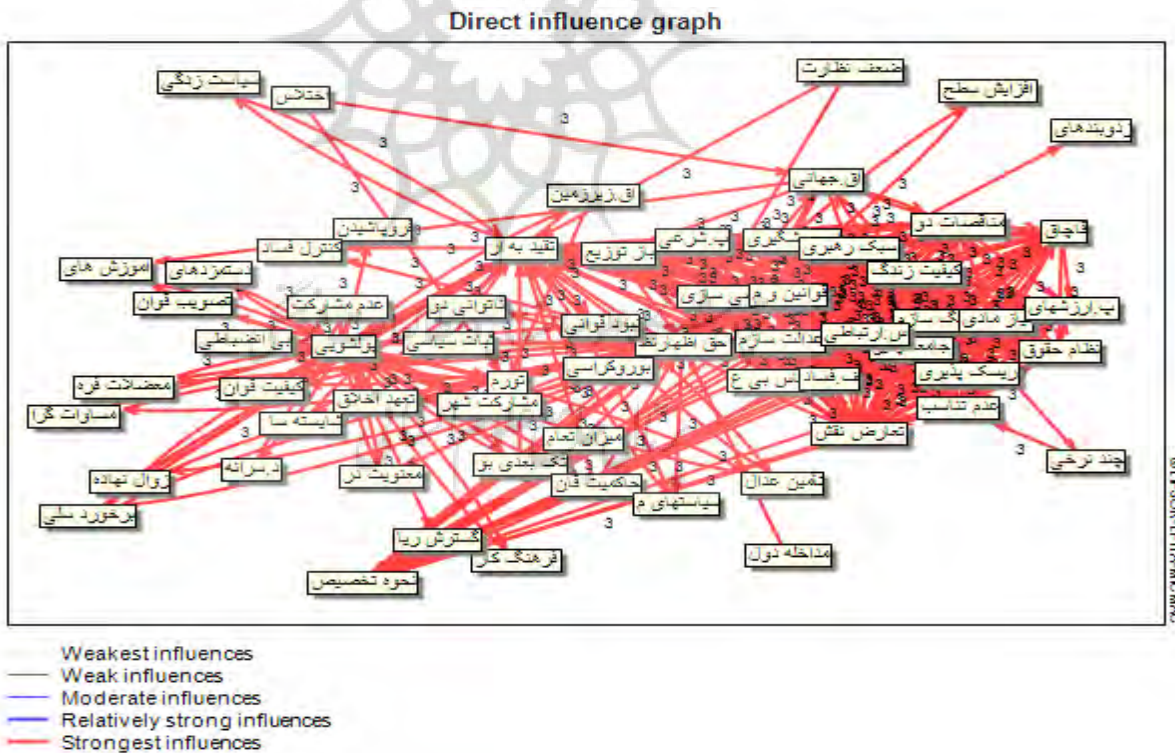
رتبه	عنوان کوتاه	اثرگذاری مستقیم	عنوان کوتاه	اثرپذیری مستقیم	عنوان کوتاه	اثرگذاری مستقیم	عنوان کوتاه	اثرپذیری غیر مستقیم
۳۳	تأمین عدال	۱۷۱	تأمین عدال	۱۵۳	معنویت در	۱۷۱	د.سرانه	۱۵۳
۳۴	مساوات گرا	۱۶۱	مساوات گرا	۱۵۳	تأمین عدال	۱۶۱	معنویت در	۱۵۳
۳۵	مداخله دول	۱۵۸	مداخله دول	۱۵۳	ناتوانی دو	۱۵۸	ناتوانی دو	۱۵۳
۳۶	ف.فساد	۱۵۸	ف.فساد	۱۵۳	مناقضات دو	۱۵۸	مناقضات دو	۱۵۳
۳۷	مشارکت شهر	۱۵۷	مشارکت شهر	۱۵۲	تعهد اخلاق	۱۵۷	تعهد اخلاق	۱۵۳
۳۸	افزایش سطح	۱۵۷	افزایش سطح	۱۵۲	سیاست زدگی	۱۵۷	ریسک پذیری	۱۵۳
۳۹	جامعه پذیری	۱۵۷	جامعه پذیر	۱۵۲	ریسک پذیری	۱۵۷	سیاست زدگی	۱۵۲
۴۰	آموزش های	۱۴۷	پ.شرعی	۱۵۱	اختلاس	۱۴۷	فرهنگ سازم	۱۵۲
۴۱	پ.شرعی	۱۴۷	آموزش های	۱۵۱	حق اظهارنظ	۱۴۷	اختلاس	۱۵۱
۴۲	برخورد	۱۴۶	برخورد سلی	۱۵۱	زوال نهاده	۱۴۶	حق اظهارنظ	۱۵۱
۴۳	بی انضباطی	۱۴۵	تحریم های	۱۵۱	فرهنگ سازم	۱۴۵	زوال نهاده	۱۵۱
۴۴	تقید به ار	۱۴۵	پ.ارزشهای	۱۵۱	قوانین و م	۱۴۵	قوانین و م	۱۵۱
۴۵	تحریم های	۱۴۵	تقید به ار	۱۵۱	پ.شرعی	۱۴۵	س.ارتباطی	۱۵۱
۴۶	پ.ارزشهای	۱۴۵	بی انضباطی	۱۵۱	س.ارتباطی	۱۴۵	پ.شرعی	۱۵۱
۴۷	نبود قوانی	۱۴۳	نبود قوانی	۱۵۰	عدم مشارکت	۱۴۳	عدم مشارکت	۱۵۱
۴۸	قوانین	۱۴۳	قوانین و م	۱۵۰	ثبات سیاسی	۱۴۳	ثبات سیاسی	۱۵۱
۴۹	تصویب قوانین	۱۳۴	حق اظهارنظ	۱۴۹	احساس بی ع	۱۳۴	احساس بی ع	۱۴۹
۵۰	حق اظهارنظرات	۱۳۳	میزان تعام	۱۴۸	میزان تعام	۱۳۳	میزان تعام	۱۴۸
۵۱	میزان تعام	۱۳۲	احساس بی ع	۱۴۷	خصوصی سازی	۱۳۲	جامعه پذیر	۱۴۷
۵۲	احساس بی ع	۱۳۲	تصویب قوان	۱۴۷	جامعه پذیر	۱۳۲	خصوصی سازی	۱۴۷
۵۳	تورم	۱۲۱	تورم	۱۴۶	چند نرخى	۱۲۱	اس.پیشگیری	۱۴۶
۵۴	مناقضات دو	۱۲۰	مناقضات دو	۱۴۶	گسترش ریا	۱۲۰	چند نرخى	۱۴۶
۵۵	بوروکراسی	۹۱	بوروکراسی	۱۴۶	اس.پیشگیری	۹۱	گسترش ریا	۱۴۶
۵۶	تعهد اخلاق	۹۰	تعهد اخلاق	۱۴۵	تورم	۹۰	تورم	۱۴۶
۵۷	زدوبندهای	۸۵	زدوبندهای	۱۴۵	تقید به ار	۸۵	تقید به ار	۱۴۶
۵۸	فروپاشیدن	۸۴	ریسک پذیری	۱۴۵	تصویب قوان	۸۴	تصویب قوان	۱۴۶



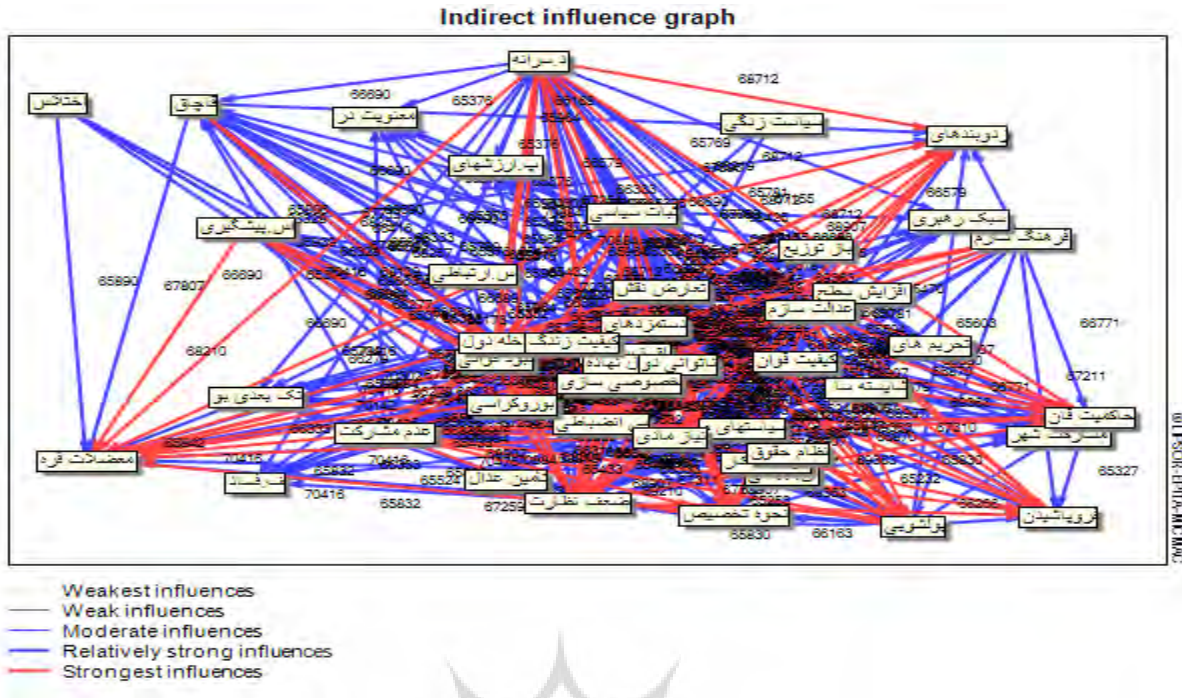
رتبه	عنوان کوتاه	اثر گذاری مستقیم	عنوان کوتاه	اثر پذیری مستقیم	عنوان کوتاه	اثر پذیری غیر مستقیم
۵۹	ریسک پذیری	۸۴	تعارض نقش	۱۴۵	عنوان کوتاه	۱۴۵
۶۰	گسترش ربا	۷۳	عدم تناسب	۱۴۵	عنوان کوتاه	۱۴۵
۶۱	کنترل فساد	۷۱	آموزش های	۱۴۴	آموزش های	۱۴۴
۶۲	چند نرخی	۵۴	اق.دستوری	۱۴۱	اق.دستوری	۱۴۱
۶۳	اق.دستوری	۵۱	کنترل فساد	۱۴۱	کنترل فساد	۱۴۱
۶۴	نحوه تخصیص	۵۱	مساوات گرا	۱۴۰	مساوات گرا	۱۴۰
۶۵	سبک رهبری	۴۷	برخورد سلی	۱۳۹	برخورد سلی	۱۳۹

مأخذ: یافته‌های محقق

در ضمن با توجه به جدول ۵، میزان و شدت تأثیرات مستقیم متغیرها بر یکدیگر، نشان دهنده سیستمی ناپایدار و ناسازگار از احتمالات است. تحلیل دو مرحله‌ای نظرات خبرگان برپایه تأثیر گذاری و تأثیر پذیری مستقیم، حاکی از وجود سیستمی با عناصر درهم تنیده بصورت یک ساختار است و سنجش ارتباطات این عوامل با یکدیگر به تعیین عوامل برتر که تأثیر گذاری بیشتر دارند منجر می‌شود.

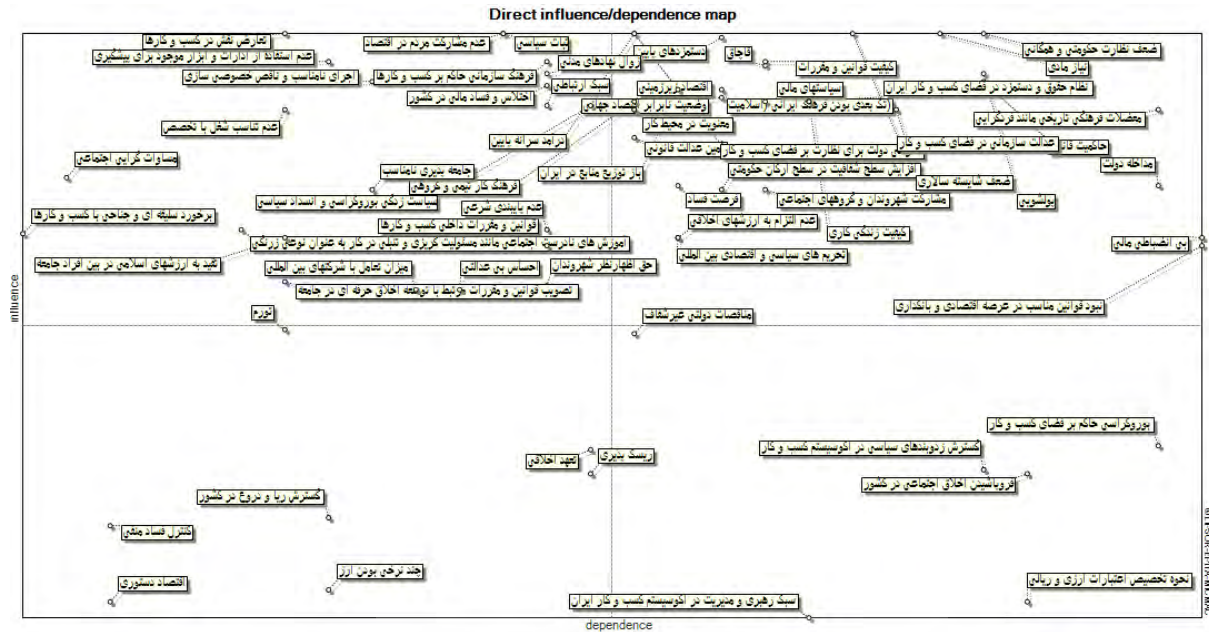


نمودار (۱): روابط مستقیم بین نیروها (قوی)



نمودار (۲): روابط غیرمستقیم بین نیروها (نسبتاً قوی)

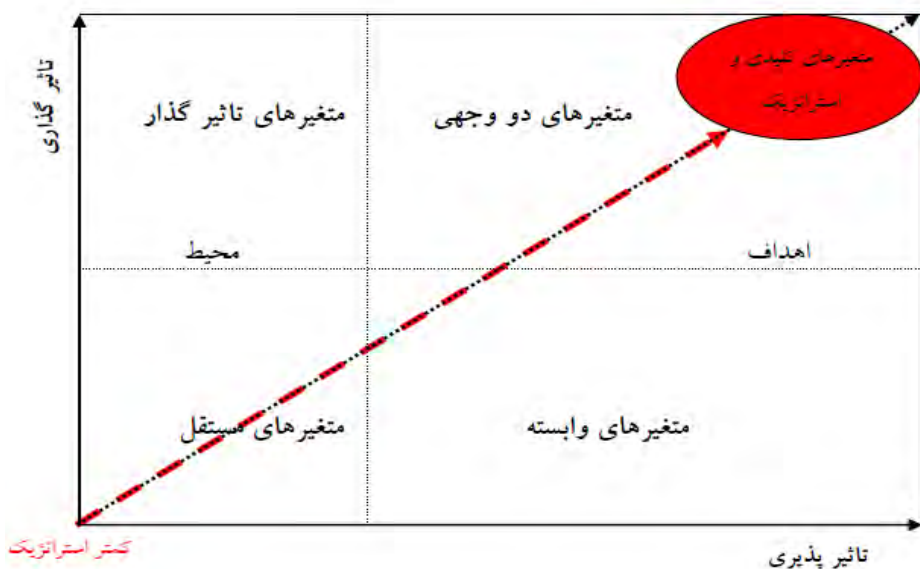
**گام پنجم:** تحلیل سیستم. هدف از بکارگیری روش تحلیل ساختاری و ماتریس اثرات متقابل، شناسایی متغیرهای آینده‌ساز یا عدم قطعیت‌هاست. در ماتریس اثرات متقابل متقاطع، جمع نمرات هر متغیر در سطر، بیان‌گر میزان تأثیرگذاری متغیر بر سیستم را نشان می‌دهد؛ و جمع نمرات هر متغیر در ستون، میزان تأثیرپذیری آن عامل را نشان می‌دهد. نحوه قرارگیری متغیرها در صفحه پراکندگی، حاکی از میزان پایداری و یا ناپایداری سیستم مورد مطالعه است. در سیستم‌های پایدار، پراکندگی متغیرها به شکل حرف L انگلیسی است، ولی در سیستم‌های ناپایدار، وضعیت پیچیده‌تر است و عوامل حول قطر مرکزی صفحه پراکندگی قرار دارند. شکل (۳)، پراکندگی کلان‌روندهای تأثیرگذار بر آینده اخلاق حرفه‌ای زیست بوم کسب و کار ایران را نشان می‌دهد. آنچه از این شکل می‌توان استنباط نمود این است که، شرایط سیستم ناپایدار است. همان‌طور که در شکل ۳ مشاهده می‌شود، بیشتر متغیرها حول محور اصلی صفحه پراکنده‌اند.



شکل ۳: نقشه پراکندگی متغیرها و جایگاه آن‌ها در محور تأثیرگذاری - تأثیرپذیری (مأخذ: یافته‌های محقق)

**مرحله ششم:** شناسایی روندها و متغیرهای آینده‌ساز یا استراتژیک (عدم قطعیت‌ها). عدم قطعیت‌ها یا متغیرهای استراتژیک (کلیدی یا آینده-ساز) به متغیرهایی گفته می‌شود که قابلیت تغییر، دستکاری و کنترل دارند و همچنین بر پویایی سیستم تأثیر می‌گذارند. در نهایت تحلیل تأثیر مستقیم و غیرمستقیم، یک نمودار گرافیکی به دست می‌آید. این الگوریتم برای تعیین موقعیت هریک از متغیرها روی نقشه‌های اثرات مستقیم و غیرمستقیم استفاده می‌شود. مهم‌ترین نقشه‌های اثرات مستقیم و غیرمستقیم که به تفسیر سریع‌تر و دقیق‌تر نتایج کمک می‌کند، جمع اثرات حاصل از جمع سطری و ستونی را روی دو محور تأثیرگذاری و تأثیرپذیری (وابستگی) مکان‌یابی می‌کند. همچنین با افراز فضای دوبعدی نقشه، این امکان را فراهم می‌کند که بتوان درباره نقش هریک از اثرات قضاوت کرد. به این ترتیب، نرم‌افزار میک‌مک نقشه‌های بصری اولیه‌ای ارائه می‌دهد که با استفاده از نرم‌افزارهای بصری‌سازی جانبی می‌توان آنها را بهینه کرد. بر اساس اینکه جمع مقادیر ماتریسی در کدام ناحیه نمودار قرار بگیرند، می‌توان چهار دسته متغیر را شناسایی کرد. این نقشه را می‌توان برای ماتریس اثرات مستقیم، اثرات غیرمستقیم و اثرات احتمالی با همین رویکرد ترسیم کرد.

بنابراین با توجه به صفحه پراکندگی در شکل ۴، می‌توان متغیرهای کلیدی مؤثر بر آینده اخلاق حرفه‌ای زیست بوم کسب و کار ایران را در ناحیه ۲ صفحه پراکندگی مطابق با جدول ۶ مشاهده کرد.



شکل ۴. نقشه اثرات و جایگاه متغیرهای استراتژیک (آینده‌ساز) در نقشه (۱۹)

جدول ۶. متغیرهای راهبردی مؤثر بر آینده اخلاق حرفه‌ای زیست‌بوم کسب و کار ایران

متغیرهای راهبردی (کلیدی)		
کیفیت قوانین و مقررات	۹	ضعف شایسته‌سالاری
نظام حقوق و دستمزد در فضای کسب و کار ایران	۱۰	عدم التزام به ارزش‌های اخلاقی
معضلات فرهنگی تاریخی مانند فردگرایی	۱۱	نبود قوانین مناسب در عرصه اقتصادی و بانکداری
معنویت در محیط کار	۱۲	پوشویی
تحریم‌های سیاسی و اقتصادی بین‌المللی	۱۳	کیفیت زندگی کاری
مداخله دولت در اقتصاد	۱۴	قاچاق
تک‌بعدی بودن فرهنگ ایرانی	۱۵	عدالت سازمانی در فضای کسب‌وکار
اقتصاد زیرزمینی	۱۶	بی‌انضباطی مالی

مأخذ: یافته‌های محقق

با توجه به نقشه پراکندگی متغیرها و جایگاه آن‌ها در محور تأثیرگذاری-تأثیرپذیری (شکل ۳)، ۱۶ متغیر در قالب متغیر راهبردی مؤثر بر آینده اخلاق حرفه‌ای زیست‌بوم کسب‌وکار ایران شناسایی شد. اولین روند شناسایی شده که می‌تواند بر آینده اخلاق حرفه‌ای در زیست‌بوم کسب‌وکار ایران در افق ۱۴۱۰ تأثیرگذار باشد، روند «کیفیت قوانین و مقررات» در کشور است. اهمیت مقررات در محیط کسب‌وکار و به طور کلی امور تجاری-اقتصادی، غیرقابل چشم‌پوشی است. چنان که یکی از صاحب‌نظران، فضای کسب‌وکار را اصلی‌ترین دلیل توجه به ضرورت و اصلاح مقررات می‌داند. لذا می‌توان گفت که کیفیت و کمیت قوانین و مقررات یکی از شاخص‌های حکمرانی خوب است و ارتباط معناداری بین آن و شاخص‌های اقتصادی همچون زمینه سرمایه‌گذاری خارجی در کشور و کاهش فساد اداری و اقتصادی وجود دارد. در واقع، مشکل کیفیت قوانین و مقررات کسب‌وکار موجب شده تا رتبه نوآوری ایران در دنیا پایین باشد. دومین روند شناسایی شده مؤثر بر آینده اخلاق حرفه‌ای زیست‌بوم کسب‌وکار ایران، روند «نظام حقوق و دستمزد در فضای کسب‌وکار ایران» است. در سال‌های اخیر رقابت دوشادوش بخش خصوصی و دولتی

برای قانون‌گریزی و عدم رعایت حقوق کارگران بی‌نظیر بوده است. در بخش دولتی ابداع روش‌هایی که با قانون در تضاد و مخالف اخلاق عمومی جامعه است، هر روز بیشتر و بیشتر می‌شود. شرکت‌های پیمانکاری تأمین نیرو، شرکت‌های تعاونی، قراردادهای انجام کار مشخص، انجام کار معین، حتی بدون قرارداد در بخش دولتی رواج بسیار بدی داشته و در تضاد آشکار با شعارهای محوری عدالت اجتماعی بوده و نه تنها در جهت کرامت نیروی کار و حمایت از مستضعفین نبوده، بلکه هر روز فشار بیشتری بر این قشر عظیم جامعه و ریشه‌های اصلی انقلاب وارد کرده است. حقوق شرکت‌های دولتی در برخی موارد آنقدر پایین است که نه تنها با قانون بلکه با حقوق بشر در تضاد است. چراکه کفاف هزینه‌های اولیه زندگی را هم نمی‌نماید. موازنه قراردادها بواسطه اشباع شدن بازار کار، بیشتر از گذشته به نفع کارفرمایان بسته می‌شود و کارگران هم بواسطه نبود و یا ضعف ساختارهای کارگری و نیز وجود انگ‌های سیاسی خطرناک همچون تحدید امنیت ملی، در حال کوتاه آمدن هستند. به نحوی که در این اواخر حتی موازنه افزایش مزد با تورم هم به سادگی زیر پا نهاده می‌شود، آن هم از طرف نهادهای قانونی همچون مجلس شورای اسلامی. اقداماتی همچون در نظر نگرفتن و یا تقلیل شدید مدرک تحصیلی، عدم رعایت ماده ۴۹ قانون کار مبنی بر طبقه‌بندی مشاغل، عدم واریز حق بیمه‌ها در موعد مقرر و یا برای همیشه، عدم رعایت مواد قانونی قراردادها از جمله عیدی و پاداش و ... دیگر این روزها امری عادی تلقی می‌شود تا جایی که زندگی کارگران را با بحران جدی مواجه کرده است. کم نیستند کسانی با وجود دارا بودن مدارک تحصیلی کارشناسی، کارشناسی ارشد و حتی دکتری به علت معضل بیکاری به کارهای پست رو می‌آورند. عدم ارتباط بین دانشگاه‌ها و بازار کار منجر شده با وجود تحمیل هزینه‌های سرسام‌آور به سبب معیشتی کارگران، در نهایت هیچ منفعتی برای آنها نداشته باشد و عملاً دانشگاه را به محل سودجویی تبدیل کند. جمعیت کارگری با این همه قانون‌گریزی، استعداد زیادی برای منشاء بحران شدن دارد که این امر هوشیاری بیشتر مسئولان را می‌طلبد. شکاف عظیم ایجاد شده بین هزینه‌های اولیه زندگی و میزان حقوق و دستمزد در سال‌های اخیر به حدی بوده است که حقوق کارگران حتی هزینه‌های اولیه زندگی را فراهم نمی‌کند. حقوق طبیعی که با به دنیا آمدن انسان با او به دنیا می‌آید شامل حق داشتن غذا، پوشاک، بهداشت و درمان، آموزش و مسکن بسیار بیشتر از حداقل مزد کارگران است و هیچ ارتباط معناداری بجز سوء استفاده از قوانین و بهره‌کشی از کارگران نمی‌تواند توجیه‌کننده وضعیت کنونی کارگران باشد. یکی دیگر از روندهای مهم مؤثر بر آینده اخلاق حرفه‌ای زیست‌بوم کسب‌وکار ایران در افق ۱۴۱۰، روند «معضلات فرهنگی-تاریخی» است. دردهای مزمن فرهنگی - تاریخی مانند استبدادزدگی و فردگرایی که به شدت با فرهنگ مشارکتی و کار تیمی ناسازگار است، می‌تواند پیاده‌سازی اخلاق حرفه‌ای در فضای کسب‌وکار ایران را در افق ۱۴۱۰ با تهدید مواجه نماید. روند بعدی مؤثر بر آینده اخلاق حرفه‌ای زیست‌بوم کسب‌وکار ایران، روند «معنویت در محیط کسب‌وکار» است، معنویت محیط کار و رهبری معنوی متعاقب آن می‌تواند به پایداری عملکرد کارکنان و بهبود اثر بخشی برنامه‌های کاری منجر شود و شکاف ناشی از ضعف نظارتی و سیستمی را پر کند. روند دیگری که می‌تواند در آینده بر اخلاق حرفه‌ای در فضای کسب‌وکار ایران تأثیرگذار باشد، روند افزایشی «تحریم‌های سیاسی و اقتصادی بین‌المللی» علیه کشور است. تحریم‌ها علیه ایران، عوامل ایجاد فساد در کشور را تشدید کرده و به نفوذ مسائل امنیتی به حوزه‌های اقتصادی و عدم پاسخگویی و تضعیف شفافیت‌ها دامن زده است. بر اساس یافته‌های این تحقیق، روندهای دیگری همچون: «مداخله دولت در اقتصاد»، «اقتصاد زیرزمینی»، «تک‌بعدی بودن فرهنگ ایرانی»، «ضعف شایسته‌سالاری»، «پولشویی»، «قاچاق»، «کاهش کیفیت زندگی کاری کارکنان»، «عدم التزام به ارزش‌های اخلاقی» و «بی‌انضباطی‌های مالی» بر آینده اخلاق حرفه‌ای در فضای کسب‌وکار ایران در افق ۱۴۱۰ مؤثر خواهد بود.

## ۵. نتیجه‌گیری و پیشنهاد

اخلاق حرفه‌ای یکی از مسائل اساسی همه جوامع بشری است. در حال حاضر خیلی از کشورهای توسعه‌یافته به اهمیت و ضرورت رعایت اخلاق حرفه‌ای و انجام تعهدات اخلاقی در موفقیت کسب‌وکارها و سازمان‌ها پی بردند. لذا بدین منظور اقدام به تدوین اصول اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌های خود نمودند. رعایت اخلاق و توجه به رفتارهای انسانی می‌تواند در رشد کسب‌وکارها نقش بسیاری داشته باشد. در کسب‌وکارهای کوچک و متوسط که بیشتر فعالیت‌های آنان بر روی بستر اینترنت شکل می‌گیرد، معمولاً ارزشمندترین دارایی که در اختیار آنان است، نیروی انسانی بوده و در چنین کسب‌وکارهایی توجه به اخلاقیات می‌تواند بهبود رضایت شغلی کارکنان را به همراه داشته باشد. افزایش رضایت شغلی

موجب افزایش بهره‌وری در یک سازمان می‌شود. برای راه‌اندازی یک کسب‌وکار جدید باید بیش از هر کاری به فراگیری اصول اخلاق حرفه‌ای در آن کسب‌وکار پرداخت. رعایت اخلاق حرفه‌ای می‌تواند باعث شهرت برند و افزایش اعتماد عمومی به یک کسب‌وکار شود. در این پژوهش که با هدف شناسایی و تحلیل ساختاری تأثیر متقابل پیشران‌های مؤثر بر آینده اخلاق حرفه‌ای زیست‌بوم کسب‌وکار ایران صورت گرفته است، داده‌های پژوهش که شامل ۷۵ عامل اولیه بوده که از طریق مطالعات کتابخانه‌ای و مصاحبه با صاحب‌نظران و مدیران صنایع شناسایی شدند و طی دو راند دلفی به ۶۵ متغیر کاهش پیدا کرد و این متغیرها در قالب شش پیشران: ۱) پیشران اقتصادی؛ ۲) پیشران اجتماعی؛ ۳) پیشران فرهنگی؛ ۴) پیشران قانونی؛ ۵) پیشران سیاسی و ۶) پیشران سازمانی و بنگاهی طبقه‌بندی شدند. توجه به اخلاق حرفه‌ای در برخورد با ذی‌نفعان داخلی و بیرونی، باعث افزایش اثربخشی و مشروعیت اقدامات سازمان و بهبود توان رقابت‌پذیری صنایع و بنگاه‌ها می‌شود. از این رو لازم است مدیران در جهت ارتقاء اخلاقی سازمان گام‌هایی را بردارند. رعایت عدالت در سیستم‌های گزینش و استخدام، حقوق و دستمزد، تدوین منشور اخلاقی سازمان، توجه به میزان مشروعیت اقدامات سازمان از نظر کارکنان، پاداش و ارتقاء، اقدامات متناسب و سازگار با خواست و حساسیت‌های جامعه، درباره مسائلی مانند: اجرای برنامه‌های آموزش اخلاقیات برای مدیران و کارکنان و به‌ویژه پایبندی رهبران و مدیران سازمان‌ها به اصول اخلاقی، از جمله اقداماتی است که سازمان‌ها در این زمینه می‌توانند انجام دهند. از طرفی در یکی از مطالعات خارجی [۸]، جلوه‌های سلامت اداری این چنین برشمرده شده‌اند: ارتباط مؤثر با مشتریان سازمان، سلامت مالی، توسعه کارکنان، سودآوری سازمان، میزان مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌های سازمانی، قدردانی از مشارکت کارکنان در کارها، یادگیری مستمر، اهداف واضح، دستیابی به محصولات و بازارهای جدید، مدیریت عملکرد و ارتقاء کارکنان. همانطور که ملاحظه می‌شود ارتباط تنگاتنگی میان عوامل اثرگذار بر رفتار و عملکرد اخلاقی و پیامدهای اخلاقی وجود دارد. در نهایت میزان تأثیرگذاری و تأثیرپذیری روندها با تشکیل پانل خبرگان تکمیل و مورد تحلیل و ارزیابی قرار گرفت. بررسی نتایج شبکه اثرگذاری و اثرپذیری متغیرها، بیانگر وضعیت نابردار سیستم مورد مطالعه یعنی اخلاق حرفه‌ای زیست‌بوم کسب‌وکار ایران است. متغیرهای آینده‌ساز یا استراتژیک که مهم‌ترین ویژگی‌های آن‌ها تأثیرگذاری و تأثیرپذیری بسیار بالاست و عوامل نتیجه نیز محسوب می‌شوند، عواملی مثل ضعف نظارت حکومتی و همگانی؛ نیاز مادی؛ نظام حقوق و دستمزد در فضای کسب‌وکار ایران؛ کیفیت قوانین و مقررات؛ قاچاق؛ دستمزدهای پایین؛ زوال نهادهای مدنی؛ سبک ارتباطی؛ وضعیت نابرابر اقتصاد جهانی؛ سیاست‌های مالی؛ تک بعدی بودن فرهنگ ایرانی؛ معضلات فرهنگی تاریخی مانند فردگرایی؛ معنویت در محیط کار؛ ... تأمین عدالت قانونی؛ ناتوانی دولت برای نظارت بر فضای کسب‌وکار؛ مداخله دولت؛ ضعف شایسته‌سالاری؛ افزایش سطح شفافیت در ارکان حکومتی؛ فرصت فساد؛ پولشویی؛ مشارکت شهروندان و گروه‌های اجتماعی؛ بی‌انضباطی مالی؛ نبود قوانین مناسب در عرصه اقتصادی و بانکداری؛ باز توزیع منابع در ایران را شامل می‌شود. همچنین عواملی همچون: ثبات سیاسی؛ عدم مشارکت مردم در اقتصاد؛ تعارض نقش در کسب‌وکارها؛ فرهنگ سازمانی حاکم بر کسب‌وکارها؛ اجرای نامناسب و ناقص خصوصی‌سازی؛ اختلاس و فساد مالی در کشور؛ درآمد سرانه پایین؛ عدم تناسب شغل با تخصص؛ جامعه‌پذیری نامناسب؛ مساوات‌گرایی اجتماعی؛ فرهنگ کار تیمی و گروهی؛ سیاست‌زدگی بروکراسی و انسداد سیاسی؛ برخورد سلیقه‌ای و جناحی با کسب‌وکارها؛ عدم پایبندی شرعی؛ قوانین و مقررات داخلی کسب‌وکارها؛ آموزش‌های نادرست اجتماعی مانند مسئولیت‌گریزی؛ تقید به ارزش‌های اسلامی در بین افراد جامعه؛ عوامل تأثیرگذار تشخیص داده شده‌اند. این عوامل پتانسیل بالایی برای تبدیل شدن به متغیرهای کلیدی سیستم دارند. در بین «متغیرهای مستقل» که تعداد کمی از آن‌ها در این رسته قرار گرفته و از میزان تأثیرگذاری و تأثیرپذیری کمتری در سیستم برخوردارند و از جمله عواملی هستند که در نزدیکی مبدأ مختصات نمودار قرار گرفته‌اند مثل: چندگانگی نرخ ارز؛ ریسک‌پذیری؛ تعهد اخلاقی؛ اقتصاد دستوری از نظر کارشناسان تأثیرات کمتری را بر روی آینده اخلاق حرفه‌ای زیست‌بوم کسب‌وکار ایران دارند و عواملی مانند گسترش ریا و دروغ در کشور؛ کنترل فساد منفی؛ که در بالای خط قطری و قسمت جنوب غربی قرار دارند و «متغیرهای ثانویه» شناخته می‌شوند؛ می‌توان روی تأثیرگذاری آن‌ها در آینده اخلاق حرفه‌ای زیست‌بوم کسب‌وکار ایران تمرکز نمود و با تقویت سطح تأثیرگذاری آن‌ها میزان پایداری سیستم را افزایش داد. در نهایت دسته‌ی دیگری از عوامل مانند احساس بی‌عدالتی؛ میزان تعامل با شرکت‌های بین‌المللی؛ تورم؛ حق اظهارنظر شهروندان؛ تصویب قوانین و مقررات توسعه اخلاق حرفه‌ای در جامعه؛ مناقصات دولتی غیرشفاف که در نزدیکی مبدأ قرار دارند.

شاید بتوان راه‌حل‌های عمده‌گسترش فرهنگ کسب‌وکار را چه در بُعد فردی و چه در بُعد سازمان با موارد زیر هم‌راستا دانسته و اصلاح آنها را زمینه‌ساز اصلاح فرهنگ کسب‌وکار دانست.

✓ ایجاد فضای تقنینی و قضایی چابک، دقیق و آشنا با روش‌های جدید فن‌آوری به گونه‌ای که امکان برخورد با مصادیق تخلف و فساد با سرعت و دقت فراهم شود. این امر می‌تواند زمینه تیرج و ایجاد نمونه‌هایی از کسب‌وکارهای یک شبه را از بین ببرد. بدیهی است ترویج عملی یک فرهنگ در سازمان عموماً نه از طریق آموزش مستقیم و چاپ بروشور بلکه از طریق ایجاد نمونه‌های مشخص شکل می‌گیرد.

✓ ایجاد منشور اخلاقی که در عمل و مصادیق نمایانگر انگیزه، اشتیاق، برنامه‌ریزی و حرکت در جهت حفظ محیط زیست و سرمایه انسانی، که با ارائه دستورالعمل‌های اخلاقی روشن همراه باشد.

✓ ایجاد فضای مشارکتی و تأثیرگذاری جمعی

✓ آموزش‌های پایه در جهت بهزیستی و تعریف نقش کسب‌وکار با تشریح مثال‌های روشن از سیره ائمه (سلام‌الله‌علیهم)، در کنار تمثیل عینی از مفاهیمی چون توفیق و موفقیت که از مثال‌های بارز انسان محور بودن سازمان‌های اخلاق‌مدار تلقی می‌شود. در اخلاق موفقیت محور همه چیز در حیات کنونی خلاصه می‌شود و از آنجا که سبقه و آینده، نه معلوم و نه موجود است؛ اخلاقیات در تعارض کامل با منافع قرار می‌گیرد. ولی در مدل ارزشی اخلاق محور توفیق از آن خداست و تلاش از جانب انسان و از آنجا که حسنات میراثی است که دریافت و با خود به همراه خواهیم داشت، همه در تلاش بر اساس اصول اخلاقی هستند و آنچه ممکن است مشکل ساز شود، عدم اطلاع و یا مصداق‌یابی برای عملکردهای اخلاقی و غیراخلاقی است.

✓ ارتباط رده‌های مدیریتی و تصمیم‌سازان در جهت تبیین موارد و مصادیق اخلاقی؛ در بسیاری از شرکت‌ها نسبت به بکارگیری مشاوران اخلاقی اقدام می‌کنند.

پیشنهادهایی برای پژوهش‌های آتی نیز مطرح می‌شود که به شرح ذیل است:

(۱) مدل توسعه اخلاق حرفه‌ای در فضای کسب‌وکار ایران با رویکرد پویایی سیستم انجام شود.

(۲) با توجه به این که در نرم‌افزار میک‌مک، میزان ارتباط بین متغیرها به صورت اعداد ۱، ۲ و ۳ است و در صورتی که در دنیای واقعی میزان رابطه بین متغیرها به این شکل دقیق نیست، لذا پیشنهاد می‌شود در تحقیقات آتی روش تحلیل ساختاری (اثرات متقابل) با رویکرد فازی مورد مطالعه و بررسی قرار گیرد.

(۳) در حوزه اخلاق حرفه‌ای در فضای کسب‌وکار ایران، پروژه آینده‌نگاری با رویکرد سناریونویسی نیز انجام شود تا سناریوهای محتمل پیش روی زیست‌بوم کسب‌وکار ایران شناسایی شود.

(۴) در ادامه این تحقیق، یک تحلیل هم در زیست‌بوم کسب‌وکار ایران جهت بررسی ترکیب‌های ممکن متغیرهای کلیدی انجام شود.

(۵) سناریوهای آتی اخلاق حرفه‌ای در فضای کسب‌وکار ایران با استفاده از مدل شبکه جهانی کسب‌وکار نیز شناسایی و ارائه شود.

(۶) با توجه به متغیرهای کلیدی شناسایی شده در این تحقیق، مدل راهبردی آینده‌نگاری اخلاق حرفه‌ای زیست‌بوم کسب‌وکار ایران با استفاده از تحلیل معادلات ساختاری ارائه شود.

### سپاسگزاری

از کلیه اساتید و مدیرانی عالی‌رتبه کشوری که در تکمیل این پروژه را یاریگر بودند کمال تشکر و قدردانی را داریم.

## منابع

1. Abdinejadi, Z., Majidi, M., Amini Sabegh, Z., & Sadeh, E. (2021). Presenting a model of professional ethics based on Islamic values in the oil industry. *Administrative Law Quarterly*, 9(28), 163-18. Doi: 10.52547/qjal.9.28.163 [In Persian]
2. Akbari, M., Houshmand Chaijani, M., & Hataminejad, M. (2022). Professional ethics and sustainable performance in the food industry: research with a mixed approach. *Research Journal of Commerce*, 25(98): 1-26. Doi: 10.22034/ijts.2021.245363 [In Persian]
3. 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.
4. Bahavarnia, V., Poursadegh, N., & Zulfaqari Zafarani, Z. (2018). Identifying the effective factors on the development of professional ethics of international affairs employees of National Iranian Oil Company based on content analysis method. *Social Research Quarterly*, 12(44), 79-98. [In Persian]
5. Beheshti, M. B., & Zali, N. (2019). Identifying the key factors of regional development with a scenario-based planning approach, case study: East Azarbaijan Province, *Space Planning and Planning Quarterly (Modarres-e Ensani)*, 15(1):51-65. [In Persian]
6. Biglary, F., Kamali, T., & Najafi, A. (2022). Presenting a suitable model of professional ethics in the health higher education system of Zanzan University of Medical Sciences. *Jundishapour Education Development Quarterly*, 13(1), 119-129. [In Persian]
7. Ertuğrul, B., Arslan, G. G., Ayik, C., & Ozden, D. (2022). The effects of an ethics laboratory program on moral sensitivity and professional values in nursing students: A randomized controlled study. *Nurse Education Today*, 111(2):121-162. <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2022.105290>
8. Formosa, P., Wilson, M., & Richards, D. (2021). A Principlist framework for cybersecurity ethics. *Computers & Security*, 10(23):82.
9. Gaviria Grajales, D.A., Catellanos Polo, O. C., Cataño Martínez, E. M., & García-Arango, D. A (2022). Influence of the fourth industrial revolution on the ethics of the colombian accounting professional. *Procedia Computer Science*, 215(4), 626-641. <https://doi.org/10.1016/j.procs.2022.12.065>
10. Hoffmann S. (2017). Consumer response to -unethical corporate behavior: A re-examination and extension of the moral decoupling model. *Journal of Business Ethics*, 140(1), 161-173.
11. 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*. 38(36): 5861–5876. doi: 10.1016/j.vaccine.2020.05.051
12. Lifchez, S. D., & Adams, J. E. (2020). Ethics and Professionalism: The Role of Self-Regulation and Peer Review in Maintaining Hand Surgery's Standards. *The Journal of Hand Surgery*. 45(11):1065-1069. doi: 10.1016/j.jhssa.2020.04.004.
13. Linseok Schum, Y., Namchoi, J., & Sookim, M. (2013). How does corporate ethics contribute to firm, financial performance? The mediating rol of collective organizational commitment and organizational citizenship behavior. *Journal of Management*, 23, 49-59.
14. Macnish, K., & Van Der Ham, J. (2020). Ethics in cybersecurity research and practice. *Technology in Society*, 63(10):13-82. doi.org/10.1016/j.techsoc.2020.101382
15. Mentzelopoulos, S. D., 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.
16. Naimi, K., & Pourmohammadi, M. R. (2015). Identifying the key factors affecting the future condition of Sanandaj's low-lying urban settlements with an emphasis on the application of future research. *Urban Studies Scientific-Research Quarterly*, 20(2), 53-64.
17. Oermann, M. H., Barton, A., Yoder-Wise, P. S., & Morton, P. G. (2021). Research in nursing education and the institutional review board/ethics committee. *Journal of Professional Nursing*, 37(2), 342-347.



18. Poursadegh, N., Bahavarnia, V., & Zulfiqari Zafarani, R. (2018). The professional ethics development model through the identification of factors affecting it. *Journal of strategic studies in the oil and energy industry*, 10(40), 37-64.
19. Rabbani, T. (2012). Application of future research approach and strategic thinking in urban development planning. Faculty of Geography, University of Tehran. [In Persian]
20. Rahbar, F., Saifoddin-e Asl, A., Shahhoseini, M., & Niazi, E. (2018). Identifying and Analyzing Mega Trends Affecting the Price of Crude Oil with a Foresight Approach. *Journal of Improvement Management*, 12(2), 1-26. [In Persian]
21. Rahbar, F., Saifoddin-e Asl, A., shahhoseini, M., & Niazi, E. (2018). Crude Oil Price Scenario Based on Identifying Key Factors and Analyzing the Actors' Interactions. *Journal of Improvement Management*, 11(4), 93-135. [In Persian]
22. Rahbar, F., Saifoddin-e Asl, A. A., Shahhosseini, M. A., & Niazi, E. (2018). Designing a Model for Scenarios Based on Identifying Key Factors and Analyzing the Key Actors' Interactions. *Public Management Researches*, 11(39), 61-90. doi: 10.22111/jmr.2018.4011. [In Persian]
23. Saeedpour, S., & Behboodi, M. R. (2016). Application guide for scenario wizard software (compilation of organizational strategies with a scenario approach), Hormozgan University Publications. [In Persian]
24. Taheri Attar, G., Pourahmadi, M., & Herati, M. (2018). Analysis of the effect of professional ethics on job performance and organizational trust with the mediation of ethical climate. *Change management research paper*, 11(1), 56-27. [In Persian] Tavasli, A., Sotoudeh, R. & Piri, H. (2021). Designing and validating the multi-dimensional model of professional ethics of the National Accounts Court Organization. *Journal of value and behavioral accounting*, 7(13), 256-297. [In Persian]
25. Yilmaz, Ş., & Güven, G. Ö. (2021). An important development for nursing ethics: Establishment of nursing history and ethics department and developments in Turkey. *Ethics, Medicine and Public Health*, 17(10):26-62. doi.org/10.1016/j.jemep.2021.100662
26. Zali, N., & Mansouri Birjandi, S. (2016). Identify strategies vulnerable regional economic development based on the Assumption Based Planning (ABP) (Case study: province of Tehran). *The Journal of Spatial Planning*. 20 (1):21-52 URL: <http://hmsp.modares.ac.ir/article-21-11780-fa.html>. [In Persian]