

Original Article

## Provide a Framework for Developing the Professional Ethics of Managers with a Future Research Approach<sup>1</sup>

Malihe Charkhab\*  
Mohammad Hosseinpour\*\*  
Maria Nasiri\*\*\*

### Introduction

Professional ethics development; Following the management of honesty and implementation of systemic moral foundations on the basis of trust in all systems, including educational systems, and its application requires continuous education, knowledge work, experimentation, awareness and cultural context based on a forward-looking perspective. In recent decades, organizational managers have recognized the role of professional ethics and considered the element of ethics as one of the factors for the sustainability of the organization and the achievement of its ultimate goals.

### Method

The aim of this study is to provide a model for the development of professional ethics of staff managers of the General Directorate of Education of Khuzestan with the approach of futures studies and the use of the three-dimensional model. According to the data, the method of this research was a mixed exploratory study (qualitative and quantitative). In the implementation of this research, information was obtained from two sources of research and interviews were conducted with educational and academic experts in Delphi method. Since the sampling method was homogeneous, the study was saturated with 10 specialists. The collected data were analyzed by coding method and the data obtained from the implementation of double-phase Delphi panels were analyzed by Kendall, Fan Demetl statistical test method and

---

1. The article is from a doctoral dissertation.

\* Ph.D. Student, Department of Educational Management, Ahvaz Branch, Islamic Azad University, Ahvaz, Iran.

\*\* Associate Professor, Department of Educational Management, Ahvaz Branch, Islamic Azad University, Ahvaz, Iran. *Corresponding Author:* [Hosseinpour6@yahoo.com](mailto:Hosseinpour6@yahoo.com)

\*\*\* Assistant Professor, Department of Information Science and Knowledge, Ahvaz Branch, Islamic Azad University, Ahvaz, Iran.

interpretive structural modeling. In the quantitative section, in order to fit the model, 119 statistical population were surveyed using a census sampling method and through a researcher-made questionnaire. Data were analyzed by confirmatory factor analysis method based on structural equation model.

## **Results**

The results showed that in general, the development of professional ethics of managers in 15 factors and 52 components is in the form of three contextual, structural and content dimensions of the three-pronged model. These factors include; Future Problem Space, Organization of Professional Ethics Charter Development, Organizational Culture, Geospatial, Identification of Future-Research Future Tools, Alternative Futures, Stakeholder Identification, Organizational Mapping, Identification of Key Axis, Past Organization Status, Uncertainty Space, Strategic Control, Organizational Training Development Extensive or simple circumstances and future components will have a positive impact on the development of professional ethics of education managers in Khuzestan province.

## **Discuss**

The existence of such patterns with executive ability can, of course, lead to the spread of moral behaviors; It should be noted, however, that the dissemination of moral, operational, and institutionalized behaviors in organizations is a difficult, time-consuming, and unquestionable task that requires the provision of a systematic structure and process for the development of professional ethics; Which can be given to managers as a suitable foundation.

**Keyword:** Professional ethics development; Futurology; Three-horned model, education.

---

**Contribution of the authors to the research:** The first author planned the project, started the project and proposed the research project; the second author identified the elements of the research pattern, performed qualitative content analysis, and analyzed the results, and Developed the components of the model obtained and examined the validity of the model. The third author defined, categorized, and coded the components of the model for qualitative content analysis; this article was written by all authors. And all the authors have discussed the results, and reviewed and approved the final version of the article.

**Acknowledgments:** We would like to thank the Khuzestan Education Managers and the experts and experts of Khuzestan Education Sciences at Ahvaz Islamic Azad University and Shahid Chamran Branch who assisted the authors of this research to form a Delphi panel and validate the proposed research model.

**Conflict of interest:** There is no conflict of interest between authors.

**Financial Resources:** All costs of this research are based on the personal credentials of the researchers

---

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۹/۰۳/۰۲  
تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۹/۰۵/۲۱

مجله‌ی علوم تربیتی دانشگاه شهید چمران اهواز  
پاییز و زمستان ۱۳۹۹، دوره‌ی ششم، سال ۲۷  
شماره‌ی ۲، صص: ۲۲۴-۲۰۱

مقاله پژوهشی

## ارائه چارچوب توسعه اخلاق حرفه‌ای مدیران با رویکرد آینده‌پژوهی

ملیحه چرخاب\*

محمد حسین پور\*\*

ماریا نصیری\*\*\*

### چکیده

توسعه اخلاق حرفه‌ای؛ در پی مدیریت درستکاری و پیاده‌سازی بنیادهای اخلاقی نظامند بر بستری از اعتماد در همه‌ی نظام‌ها از جمله نظام‌های آموزشی بوده و کاربست آن نیازمند آموزش پیوسته، کار بلدی، آزمون‌دگی، آگاهی بخشی و بسترسازی فرهنگی مبتنی بر نگاه آینده‌نگر است. پژوهش حاضر با هدف، ارائه الگوی توسعه اخلاق حرفه‌ای مدیران ستادی اداره کل آموزش و پرورش خوزستان با رویکرد آینده‌پژوهی و بهره‌گیری از مدل سه‌شاخگی اجراء شده است. روش این پژوهش برحسب داده‌ها یک مطالعه آمیخته اکتشافی (کیفی و کمی) بوده است. در اجرای این پژوهش اطلاعات از دو منبع پژوهش‌های انجام‌گرفته و مصاحبه با خبرگان آموزش و پرورش و دانشگاهی به روش دلفی انجام گرفت. از آنجایی که روش نمونه‌گیری بر اساس روش همگن بود، این پژوهش با تعداد ۱۰ متخصص به مرحله اشباع رسید. داده‌های گردآوری‌شده با روش کدگذاری و داده‌های حاصل از اجرای راندهای دوگانه پنل دلفی با روش آزمون آماری توافق سنجی کندال، فن دیمتل و مدل‌سازی ساختاری تفسیری تحلیل شده است. در بخش کمی، باهدف برازش مدل، تعداد ۱۱۹ نفر از جامعه آماری با روش نمونه‌گیری سرشماری و از طریق پرسشنامه محقق ساخته مورد پیمایش قرار گرفتند. داده‌ها با روش تحلیل عاملی تأییدی مبتنی بر الگوی معادلات ساختاری مورد تحلیل قرار گرفتند. نتایج نشان داد که به‌طورکلی می‌توان توسعه اخلاق حرفه‌ای مدیران را در ۱۵ عامل و ۵۲ مؤلفه در قالب سه بعد زمینه‌ای، ساختاری، محتوایی از مدل سه‌شاخگی قرار دارد. این عوامل شامل؛ فضای مسئله آینده، توسعه منشور اخلاق حرفه‌ای سازمان، فرهنگ‌سازمانی، جوسازمانی، شناسایی ابزارهای شناخت آینده‌پژوهی، آینده‌های بدیل، شناسایی شبکه ذینفعان، خط‌مشی-گذاری سازمانی، شناسایی محورهای کلیدی، وضعیت گذشته سازمان، فضای عدم قطعیت، کنترل

- مقاله مستخرج از رساله دکتری می‌باشد.

\* دانشجوی دکتری، گروه مدیریت آموزشی، واحد اهواز، دانشگاه آزاد اسلامی، اهواز، ایران

\*\* دانشیار، گروه مدیریت آموزشی، واحد اهواز، دانشگاه آزاد اسلامی، اهواز، ایران (نویسنده مسئول)

Hosseinpour6@yahoo.com

\*\*\* استادیار، گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی، واحد اهواز، دانشگاه آزاد اسلامی، اهواز، ایران

استراتژیک، توسعه آموزش‌های سازمان، حال گسترده یا بسیط و مؤلفه‌های آینده بر توسعه اخلاق حرفه‌ای مدیران آموزش و پرورش استان خوزستان تأثیر مثبت می‌گذارند.

**واژه‌های کلیدی:** توسعه اخلاق حرفه‌ای؛ آینده‌پژوهی؛ مدل سه شاخکی، آموزش و پرورش.

## مقدمه

یکی از اساسی‌ترین اصول ایجاد ارتباطات سالم و اثرگذار در میان کارکنان آموزش و پرورش، رعایت اصول اخلاقی و توسعه اخلاق حرفه‌ای<sup>۱</sup> توسط مدیران سازمان است (Samadi, 2017, 73)؛ که می‌تواند در بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان آموزش و پرورش اثرگذار باشد، چنانچه ارتباط مدیران با کارکنان یک ارتباط مبتنی بر اخلاق حرفه‌ای و اثرگذار باشد، سازمان در جهت همفکری و هم‌افزایی بیش از بقیه سازمان‌هایی که مدیران آن‌ها دارای این دانش نیستند موفق عمل نموده و به رسالت و اهداف سازمانی دست پیدا می‌کند (Shafipour, 2017, 39). اخلاق حرفه‌ای به چگونگی رفتار و آداب شخص هنگام انجام کار حرفه‌ای می‌پردازد. در واقع اخلاق حرفه‌ای مجموعه‌ای از استانداردهای سلوک بشری است که رفتار افراد و گروه‌ها در یک ساختار حرفه‌ای را تعیین می‌کند (Lahav & Cohen, 2016, 930). به عبارت دیگر اخلاق حرفه‌ای مجموعه‌ای از کنش‌ها و واکنش‌های اخلاقی پذیرفته شده است که از سوی سازمان‌ها به مجامع حرفه‌ای مقرر می‌شود تا مطلوب‌ترین روابط ممکن را برای اعضای خود در اجرای وظایف حرفه‌ای فراهم آورد (Rodriguez & Juricic, 2018, 445). از یک سو ضعف در اخلاق حرفه‌ای به کاهش ارتباطات و افزایش خسارت در سازمان می‌گردد و مدیریت بیشتر بر روی کنترل گذشته تکیه خواهد کرد. زیرا افراد اطلاعات را به مدیریت نرسانده و در این صورت انرژی سازمان به انرژی منفی تبدیل می‌شود و توان سازمان به جای آنکه صرف اهداف سازمانی شود، صرف شایعه، غیبت و کم‌کاری می‌گردد. از سوی دیگر تقویت اخلاق حرفه‌ای تأثیر چشمگیری بر روی فعالیت‌ها و نتایج سازمان دارد و بهره‌وری را افزایش، ارتباطات را بهبود و میزان خطر را کاهش می‌دهد (Yuren & Arnaz, 2014, 185). در سازمان آموزش و پرورش استان خوزستان شیوه‌های مختلفی برای آموزش اخلاق حرفه‌ای به وجود آمده است که یادگیری مستقیم، رایج‌ترین آن‌هاست؛ اما این شیوه نشان داده است که کارایی لازم را ندارد. پس با توجه به این‌که ترویج اخلاق در سازمان، به معنای یادگیری سبک

1- professional ethics

خاصی از زندگی سازمانی (در بعد زمینه‌های غیررسمی سازمان) است، باید به شیوه‌های غیرمستقیم مانند آموزش‌های حین عمل، آموزش‌های اجتماعی و فرهنگی و همچنین ترویج اخلاق حرفه‌ای در زمینه‌های رسمی سازمان توجه بیشتری شود (Salimi & Kakai, 2018, 546)؛ هدف عمده مدیریت و توسعه سازمان، تغییر بخش پنهان سازمان به سمت اهداف متعالی و سازنده برای افزایش روحیه همکاری، کارایی است؛ که با عنایت به تزریق اخلاق حرفه‌ای در زمینه‌های رسمی و غیررسمی سازمان معمول می‌گردد. این در حالی است که اگر اصول یا ارزش‌های اخلاق حرفه‌ای در تمام ابعاد سازمان به‌طور گسترده در عوامل (زمینه‌ای، محتوایی و ساختاری) با استفاده از مدل سه‌شاخگی و با کمک دانش آینده‌پژوهی؛ یک چارچوب مشخص پیش‌بینی و طراحی شود، به‌طوری که در میان کارکنان سازمان رایج شود و همچنین رفتار مدیران نیز بر پایه اصول صحیح حرفه‌ای انجام شود، در آینده موفقیت سازمانی نیز افزایش خواهد یافت (Shafipour, Zare Zaidi & Matani, 2017, 40). بنابراین اگر بخواهند مدیران آموزش و پرورش خوزستان را در آینده و قاب آینده شفاف و واقعی بنگرند باید اعتراف کرد، تنها سازمان‌هایی موفق خواهند بود که در سازمان‌های خود نقش‌آفرینی کنند که امروزه بتواند با رصد و شناخت رویدادهای آینده زمینه حرکت سازمان در مسیر درک نیازها و انتظارات ذینفعان را فراهم نماید؛ که البته این موضوع با بررسی تمام عوامل مانند (خط مشی گذاری، توسعه آموزش‌های ضمن خدمت مدیران، کنترل استراتژیک و ...) و یکپارچه‌سازی فعالیت‌ها محقق خواهد شد (Amirkabiri & Daruian, 2011, 85). با توجه به آنچه بیان شد، مطالعه حاضر در جست‌وجوی دستیابی به الگوی است که ضمن تشریح چگونگی و نحوه توسعه اخلاق حرفه‌ای مدیران آموزش و پرورش خوزستان، مهم‌ترین عوامل و مؤلفه‌های زمینه‌ساز الگوی آینده‌پژوهی توسعه اخلاق حرفه‌ای مدیران را معرفی کند؛ بنابراین، شناسایی فرایند آینده‌پژوهی توسعه اخلاق حرفه‌ای مدیران و دسته‌بندی عوامل مؤثر بر توسعه اخلاق حرفه‌ای موفق در قالب زمینه‌ای، محتوایی و ساختاری با استفاده از مدل سه‌شاخگی به‌عنوان اهداف فرعی و تبدیل آن به یک چارچوب آینده‌پژوهی توسعه اخلاق حرفه‌ای، هدف اصلی پژوهش تعریف شد. سؤال اصلی عبارت است از الگوی آینده‌پژوهی توسعه اخلاق حرفه‌ای مدیران آینده‌ی آموزش و پرورش چگونه است؟

### چارچوب نظری

تصاویر آینده، نمایانگر نوعی آگاهی جمعی از شکل‌گیری هویت، رفتار، اخلاق و تصمیم‌گیری‌ها

بوده‌اند و برخی مواقع هم‌تراز با مفاهیمی چون پیش‌بینی، انتظارات، بیم‌ها و امیدها در نظر گرفته شده‌اند (Son, 2013, 2). باور به این عقیده که تصویرهای آینده به شکل‌گیری اقدام‌های تاریخی افراد کمک کرده‌اند، یک وجه نظری در مطالعات آینده است. به تعبیر روشن‌تر، افراد یا تلاش می‌کنند خود را با آنچه گمان می‌کنند روی خواهد داد، سازگار کنند یا به‌گونه‌ای رفتار می‌کنند که آینده دلخواه خود را بسازند (Bell, 2018, 173). وقتی پیچیدگی جامعه افزایش می‌یابد، بر امکان کشمکش و تعارض میان معیارها و علایق نیز به دلیل تفاوت در تفسیر معنا و واقعیت افزوده می‌شود. این مسئله باعث می‌شود که آسیب‌پذیری جامعه تا حد بحران‌های اتفاقی و ناخواسته افزایش یابد. این مسئله برای افراد، به‌مثابه چالشی جدی در تصویرسازی فردی از آینده و ساختن هویتی منسجم و قوی است؛ بنابراین، تصاویر آینده مقوله‌هایی فرهنگی هستند که می‌توانند کشف ساخت واقعیت‌های اجتماعی جاری در زندگی روزمره، وارد کنند (Rubin, 2013, 39). تصاویر آینده، آن وجوهی از آینده را بازنمایی می‌کنند که می‌توانند به‌صورت مشترک تعریف شوند. این تصاویر می‌توانند با یکدیگر بر سر «تصاحب آینده» رقابت کنند و تا حد زیادی، بین باورمندان به خود (تصاویر مذکور) انسجام و چسبندگی ایجاد کنند. برای مثال، در سطح سازمانی، تصاویر آینده از سازمان که معمولاً از طرف مدیران تعیین می‌شوند و به کارکنان در کل سازمان القا می‌شوند، در صورت پذیرش می‌توانند به‌عنوان نیروی پیش‌ران سازمان عمل کنند. این تصاویر باعث می‌شوند تا همه کارکنان از قومیت‌ها، ملیت‌ها، مذاهب و نژادهای گوناگون به‌منظور رسیدن به یک هدف مشترک که تصویری از آن برای آن‌ها ساخته شده است، حرکت کنند. یکی از اقداماتی که می‌تواند برای شناخت آینده توسعه اخلاق حرفه‌ای مدیران انجام داد، شناسایی مؤلفه‌های آینده است، اینکه آینده از چه ابعاد و فرآیندهایی تشکیل شده کمک خواهد کرد که ذهنیت و شناخت بهتری نسبت به آینده فراهم شود (Taheri Demneh, Poor Ezzati & Zolfagharzadeh, 2015, 71).

افراد، گروه‌ها، فرهنگ‌ها و سازمان‌ها در مسیری از پیش تعیین‌شده به‌سوی یک آینده واحد قرار ندارد، آنان با به‌کارگیری قوای آینده‌نگاری، تصمیم‌گیری خود، می‌توانند آینده‌ای را از میان‌دامنه وسیعی از پیامدها و مسیرهای منتهی به آینده برگزینند و یا آن را مهندسی کنند (Bell, 2018, 150). با شدت یافتن اهمیت مفهوم "اخلاق" در فضای مدیریتی قرن بیستم، حجم زیادی از پژوهش‌های مدیریتی به سمت مفاهیم اخلاقی در قالب اخلاق کار، اخلاق حرفه‌ای، منشور

اخلاقی، رفتار اخلاقی، آموزش اخلاق و رهبری اخلاقی سوق پیدا کرد. اخلاق یک مفهوم فلسفی و به‌مثابه استاندارد رفتاری، است که برای قطب‌نمایی رفتار طیف وسیعی از شرایط را در برمی‌گیرد (Tuffley, 2004, 2) و به‌طور ساده عبارت است از شناخت صحیح از ناصحیح و سپس انجام صحیح و ترک ناصحیح (Sarmadi & Shalbaf, 2007, 6). غلبه بُعد فلسفی اخلاق باعث شده است در سایر رشته‌ها از جمله مدیریت نیز ورود پیدا کند. مطالعات اخلاق در دنیای مدیریت و سازمان ذیل عناوین مختلفی چون «اخلاق سازمانی»، «اخلاق حرفه‌ای»، «اخلاق مدیریت» شکل گرفته است (Hosseinzadeh & Abedi jafari, 2007, 3). اگرچه توسعه اخلاق به مجموعه گرایش‌ها، باورها و ارزش‌های پذیرفته‌شده در مقیاس اجتماعی اطلاق می‌شود که امکان توسعه را فراهم می‌کند (Hosseini & Abbasi, 2012, 130). اما توجه به پیامدهای مثبت آن در سازمان‌های امروزی باعث شده است بسیاری از سازمان‌ها به‌عنوان کانون مهم تحولات به آن بنگرند. در پارادایم اخلاقی به نظریه‌های سازمان و مدیریت دو خط همگرا از نظر فکری وجود دارد. اولین نحله فکری تأکید می‌کند که مدیریت باید در پرتو تغییرات فرهنگی در حال وقوع بازآفرینی شود و اخلاق یک عامل کلیدی در این تغییر است؛ دیگری پیشنهاد می‌کند که اخلاق جهت تحکیم ارتباط نزدیک‌تر بین فرآیندهای تصمیم‌گیری‌های آینده ارزش‌آفرینی کند (Lozano, 1996). یک اجماع قوی بر اهمیت اخلاق در مدیریت دولتی وجود دارد. تصمیمات، اقدامات و استراتژی‌های مدیریتی نتیجه محور به‌ویژه در محیط‌های پیچیده برای نیل به اهداف عمومی توسط حفظ پایگاه قدرت اخلاقی میسر می‌شود (Dobel, 2006, 3). توسعه اخلاق حرفه‌ای از جمله بحث‌هایی است که از دهه‌های پایانی قرن بیستم وارد حوزه مدیریت و رهبری شده است، بنابراین سازهای نسبتاً جدید است که در ایجاد یک فضای کاری سالم نقش به‌سزایی ایفا می‌کند و به‌واسطه پیامدهای سازمانی، گروهی و فردی که به همراه دارد به‌شدت موردتوجه قرار گرفته است. در واقع یکی از رویکردهای جدید مدیریت که بسیار موردتوجه قرار گرفته و ضعف‌ها و مشکلات مدیران سنتی را برطرف نموده توسعه اخلاق حرفه‌ای است. مفهوم توسعه اخلاق حرفه‌ای سازمان عمدتاً در این توسعه روابط یا اصلاح روابط بین انسان‌ها در سازمان برای افزایش کارایی در سازمان است (Bell, 2018, 245)؛ نتایج مورد انتظار اجرای آن در تمام زمینه‌های رسمی و غیررسمی سازمان‌ها در جهت آماده شدن کارکنان برای آینده کمک می‌کنند اشاره دارد (Nova, 2005, 15). برای مطالعه اخلاق حرفه‌ای مدیران ستادی در

سازمان مدلی که سه قلمرو یا سطح رفتاری، ساختاری و زمینه‌ای را باهدف توسعه اخلاق حرفه‌ای مشخص کرده باشد، وجود ندارد. محوریت آینده‌پژوهی و اخلاق حرفه‌ای در دهه‌های اخیر و توجه محققان<sup>۱</sup> مدیریت به این مقوله، موجب شده است که پژوهش‌های گسترده‌ای در این خصوص صورت گیرد؛ اما عمدتاً به عوامل مؤثر بر اخلاق حرفه‌ای اشاره کرده‌اند. تمام مطالعات پژوهشی بر یک چهارچوب مفهومی استوارند که متغیرهای موردنظر و روابط میان آن‌ها را مشخص می‌کند (Edward, Thompson & Rosen, 1990). هر نظریه دارای سطوح تجزیه و تحلیل است؛ به‌گونه‌ای که در قلمرو یا سطوح خاصی مطرح می‌شود. نظریه‌ها به طور کلی شامل سه قلمرو یا سطح رفتاری، ساختاری و زمینه‌ای هستند. به‌عبارت دیگر، هر نظریه که پدید می‌آید، یا در رابطه با رفتار انسان در سازمان که سطح خرد به شمار می‌آید مطرح می‌شود یا در رابطه با ساختار سازمان که سطح میانی این علم به شمار می‌آید مطرح می‌شود یا در رابطه با زمینه‌ای است که سازمان را احاطه می‌کند و با آن تعامل دارد؛ در این مطالعه، به‌عنوان چهارچوب نظری از مدل سه‌شاخگی استفاده شده است. مدل مورد نظر ابزاری تحلیلی است که بر اساس آن می‌توان مطالعات و نظریه‌های سازمان، مدیریت، اخلاق حرفه‌ای و آینده‌پژوهی را در سه حوزه بررسی کرد. در این مدل، ارتباط بین عوامل رفتاری، ساختاری و زمینه‌ای به‌گونه‌ای است که هیچ پدیده یا رویداد سازمانی نمی‌تواند خارج از تعامل این سه‌شاخه صورت گیرد. رابطه بین این سه‌شاخه رابطه‌ای تنگاتنگ است و در عمل از هم جدایی‌ناپذیرند. در واقع، نوع روابط موجود بین این سه‌شاخه از نوع لازم و ملزوم است و به‌مثابه سه‌شاخه روییده از تنه واحد حیات پدیده هستند (Mirzaei, Ahranjani & Sarlak, 2005, 1)؛ همچنین مدیران اخلاقی تحت تأثیر سه مؤلفه اصلی رفتار اخلاقی افراد، موقعیت‌سازمانی و شدت یا اهمیت عنصر اخلاقی شکل می‌گیرد این جنبه از مدیریت تلاش بی‌دریغ مدیر برای تأثیرگذاری بر رفتار اخلاقی و غیراخلاقی کارمندان را نشان می‌دهد. مدیران اخلاقی اخلاقیات را بخش مهم از برنامه کاری خود می‌دانند و آن را از طریق اصول اخلاقی نمایش آشکار و آگاهانه اخلاق، به کارمندان نشان داده و از نظام پاداش و تنبیه برای پایین نگه‌داشتن کارمندان به رفتار اخلاقی استفاده می‌کنند (Coughlin & Lockhart, 1998).

---

1- achieved



## روش پژوهش

در تحقیق حاضر، از روش پژوهش آمیخته با به‌کارگیری طرح پژوهش اکتشافی بوده است و درصدد است با استناد بر مبانی اخلاق حرفه‌ای و بهره‌گیری از نظریات علمی، اسناد و مدارک، نسبت به شناخت ابعاد و الزامات آینده‌پژوهی سازمانی اقدام کند؛ لذا تحقیق حاضر از نوع کاربردی است. نوع داده‌ها کیفی و کمی، بیان نتایج توصیفی-تحلیلی و تفسیری روش گردآوری داده‌ها در بخش مبانی و ادبیات نظری، روش اسناد و مدارک و در بخش میدانی انجام مصاحبه و استفاده از ابزار پرسشنامه محقق ساخته به روش پیمایش انجام شده است. بدین منظور پرسشنامه شماره ۱، پرسشنامه دلفی برای شناسایی و غربال شاخص‌ها تدوین گردید. پرسشنامه شماره ۲، پرسشنامه دیمتل و شناسایی الگوی روابط علی میان شاخص‌های شناسایی شده و پرسشنامه شماره ۳ معادلات ساختاری برای برازش مدل و رتبه‌بندی ابعاد است که در مقیاس لیکرت تنظیم گردید و بخشی از سؤال‌ها نیز در پرسشنامه جهت تعیین برخی مشخصات فردی و سازمانی پاسخ‌گویان گنجانیده شده است.

در این پژوهش برای تأیید مدل اولیه چارچوب مفهومی پژوهش و برشماری دقیق‌تر ابعاد و مؤلفه‌های آینده‌پژوهی توسعه اخلاق حرفه‌ای با ۱۰ نفر از صاحب‌نظران و نخبگان به‌عنوان اعضاء پنل خبرگان موضوع پژوهش مصاحبه و توافق حاصل از آن با ضریب کنادال بررسی شد. اطلاعات گردآوری شده با انجام مصاحبه‌ها در مرحله کیفی برای برشماری، اصلاح و تکمیل ابعاد و مؤلفه‌های آینده‌پژوهی توسعه اخلاق حرفه‌ای مدیران آموزش و پرورش با روش دلفی، دیمتل و معادلات تفسیری، بررسی و تحلیل شد.

بر اساس نتایج مصاحبه‌ها و سه روش‌های اشاره شده در بالا، از اعضاء پنل خبرگان اقدام به تدوین مدل اولیه شد و بر اساس آن پرسشنامه سوم طراحی گردید. پرسشنامه از طریق اجرای آزمون خبره کارشناسان آگاه به موضوع بررسی و استانداردسازی شد. در پیمایش کمی تعداد ۱۳۲ نفر به‌صورت هدفمند از میان جمعیت کل کارکنان انتخاب و به پرسش‌نامه‌ای که برای معادلات ساختاری تنظیم شده بود را در اختیار آن‌ها قرارداد که تعداد ۱۱۹ نفر به ماده‌های پرسش‌نامه‌ها پاسخ دادند. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها و اطلاعات گردآوری شده در این مرحله به منظور ارزیابی الگوی پیشنهادی در سطح جامعه و روابط بین متغیرها با استفاده از روش الگویابی معادلات ساختاری با بهره‌گیری از نرم‌افزارهای SPSS ویرایش ۲۱ و AMOS

ویرایش ۱۶ جهت برازش مدل انجام شد. در این پژوهش جهت محاسبه پایایی از آماره ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است. میزان آلفای کرونباخ محاسبه شده برای ۵۲ مؤلفه پرسشنامه، به میزان ۹۵ درصد برآورد شده است که نشان از میزان بالای پایایی ابزار سنجش تحقیق دارد.

### تجزیه و تحلیل یافته‌های پژوهش

انتخاب حلقه صاحب‌نظران بخش بسیار مهمی از روش دلفی است. آگاهی این گروه، از موضوع موردنظر، تضمین خوبی برای کیفیت بالای نتایج دلفی است؛ بنابراین حلقه اعضای دلفی در یک پژوهش، بر اساس تخصص انتخاب می‌شوند نه بر اساس فرآیند انتخاب تصادفی. پژوهشگر، حلقه دلفی را بر اساس آگاهی‌شان از موضوع موردنظر انتخاب می‌نماید (Linstone & Toroff, 2002, 1). بر همین اساس، در این پژوهش ابتدا لیست چهارده نفره‌ای از مدیران ارشد آموزش و پرورش کل خوزستان، صاحب‌نظر بودند انتخاب شدند. پس از اطلاع‌رسانی راجع به موضوع پژوهش و فرآیند آن، ده نفر از این لیست، مطابق جدول ۱، برای انجام

جدول ۱. خلاصه اطلاعات جمعیت شناختی شرکت‌کنندگان پانل دلفی

Table 1: Summary of the cognitive information of Delphi panel participants

خبیرگان غیردانشگاهی مدیران ستادی اداره کل آموزش و پرورش استان خوزستان Non-academic experts Staff managers of the General Department of Education of Khuzestan Province				اساتید خیره دانشگاهی Undergraduate professors Staff managers of the General Department of Education of Khuzestan Province				
پست سازمانی Years of service	سابقه خدمت Years of service	درصد Percentage	تعداد Number	تحصیلات education	درصد Percentage	تعداد Number	درجه دانشگاهی University degree	تحصیلات education
مدیر کل General Manager	30 years	10%	1	P.H.D	40%	4	full Profesor	P.H.D
معاون Deputy	27 years	10%	1	P.H.D	20%	2	Associate Professor	P.H.D
رییس واحد Head of Unit	17 years	10%	۱	P.H.D	10%	1	Assistant Professor	P.H.D
		30%	۳	جمع	70%	7	جمع	

مصاحبه زمان لازم را در اختیار پژوهشگر قرار دادند. در مرحله اول، مصاحبه‌ای نیمه ساختاریافته ترتیب داده شد. در این مصاحبه‌ها، سعی پژوهشگر بر آن بود که ابتدا رویکرد و نگاه متخصصان به موضوع «اخلاق حرفه‌ای» و ارتباط آن با حوزه مدیران آموزش و پرورش را مورد کنکاش قرار داده و مهم‌ترین عوامل تأثیرگذار بر توسعه اخلاق حرفه‌ای مدیران از نگاه آنان شناسایی نماید و سپس یافته‌های حاصل از مرور منابع را با آن‌ها در میان گذاشته و نظر آن‌ها را جویا شود. در این گفت‌وگوها همچنین یافتن میزان موافقت متخصصان با نگاه بومی و محلی به توسعه اخلاق حرفه‌ای و تفاوت آن با رویکرد جهانی به این مقوله مدنظر پژوهشگر بود. در این مرحله حدود ۵۰۰ دقیقه گفت‌وگو با حلقه دهنفره متخصصان انجام شد.

پس از انجام مرحله اول و تحلیل مصاحبه‌ها، شاخص‌های مؤثر بر توسعه اخلاق حرفه‌ای مدیران حوزه آموزش و پرورش از نگاه این ده متخصص استخراج شد. این کدها، در تناظر با کدهای مستخرج از مرور منابع کتابخانه‌ای قرار گرفت، کدهای مشترک حذف شد و در نهایت در مرحله دوم ۵۲ کد، به‌عنوان کدهای مؤثر بر توسعه اخلاق حرفه‌ای مدیران تعیین شد. این فرآیند در جدول ۲ و جدول ۳ دیده می‌شود.

بنابراین شاخص‌های نهایی عبارت‌اند از: زمان، فضای عدم قطعیت، مؤلفه‌های آینده، ابزارها روش‌های شناخت آینده، فضای مسئله‌ای در آینده، شبکه بازیگران یا ذینفعان، عوامل محتوای (توسعه آموزش‌های سازمان، شناسایی محورهای کلیدی)، عوامل ساختاری (کنترل استراتژیک، خط مش‌های سازمان) و عوامل زمینه‌ای (جو سازمان، فرهنگ سازمانی و منشور اخلاق حرفه‌ای). برای محاسبه هماهنگی دیدگاه کارشناسان از ضریب توافقی کندال استفاده شده است.

بر اساس مقدار ضریب کندال در راند اول تکنیک دلفی ۰/۳۴۵ به‌دست‌آمده که نشان می‌دهد وحدت نظر میان دیدگاه کارشناسان در حد متوسطی است. همچنین مقدار معناداری نیز ۰/۰۰۳ به‌دست‌آمده است که نشان می‌دهد با اطمینان ۹۵٪ می‌توان به نتایج به‌دست‌آمده اتکا کرد. در نتیجه با صرف نظر از شاخص‌های که امتیاز زیر ۶ کسب کرده‌اند، سایر شاخص‌ها برای مطالعه در راند دوم مورد استفاده قرار گرفته‌اند. ضریب کندال در راند دوم تکنیک دلفی ۰/۶۲۹ به‌دست‌آمده که نشان می‌دهد وحدت نظر میان دیدگاه کارشناسان در حد خوبی است. همچنین مقدار معناداری نیز ۰/۰۰۱ به‌دست‌آمده است که نشان می‌دهد با اطمینان ۹۵٪ می‌توان به نتایج به‌دست‌آمده اتکا کرد. همچنین میانگین امتیازات تمامی گویه‌ها در بازه هفت تا نه

به‌دست آمده است که نشان از نزدیک بودن دیدگاه‌ها دارد؛ بنابراین تکنیک دلفی متوقف شده و شاخص‌های شناسایی شده برای تحلیل نهایی مورد استفاده قرار گرفته است.

جدول ۲. نتایج دو دور دلفی مراحل فرآیند آینده‌پژوهی اخلاق حرفه‌ای

Table 2. The results of two rounds of Delphi - the stages of the process of future research of professional ethics

دور دوم second round میانگین Average	دور اول The first round میانگین Average	فعالیت‌های هر یک از مراحل فرآیند Activities of each process step	
7.63	7.60	رویدادها	بررسی وضعیت گذشته و حال سازمان
7.44	7.40	رویدادها	
8.85	8.75	روندها	تحلیل مؤلفه‌های آینده سازمان
8.00	7.60	تصاویر	
7.50	7.30	اقدامات	
8.83	8.80	منابع	
8.85	8.80	قدرت	شناسایی و تحلیل
8.00	7.90	فوریت	بازیگران یا ذینفعان
7.50	7.30	پتانسیل	
7.65	7.60	بررسی فضای عدم قطعیت	فضای عدم قطعیت
8.85	8.80	چشم‌انداز سازی و ترسیم	
8.00	7.90	تدوین و تحلیل سناریوها	
7.45	7.40	تدوین ره‌نگاشت	شناسایی ابزار و روش‌های
7.80	7.30	اولویت‌گذاری، ایجاد بصیرت، اجماع و اشتراک	شناخت آینده
8.90	8.80	شناسایی علائم ضعیف تغییر	(رویکردهای هنجاری و اکتشافی)
8.85	8.80	پویای محیطی و پایش متغیرهای کلیدی	
7.80	7.30	پیش‌بینی و مدل‌سازی	
8.85	8.80	فضای مسئله آینده‌پژوهی	فضای مسئله آینده‌پژوهی
8.85	8.80	آینده‌های محتمل	
7.80	7.10	آینده‌های باورپذیر	ترسیم آینده بدیل سازمان
7.80	7.50	آینده‌های ممکن	
7.62	7.60	آینده‌های مطلوب	

جدول ۳. نتایج دو دور دلفی - عوامل مؤثر بر فرآیند آینده‌پژوهی توسعه اخلاق حرفه‌ای

Table 3. The results of two rounds of Delphi - factors affecting the future research process of professional moral development

دور دوم second round Average	دور اول The first round میانگین Average	عوامل و مؤلفه‌های مؤثر بر توسعه اخلاق حرفه‌ای Factors and components affecting the development of professional ethics	
7.87	7.80	آموزش‌های آشناسازی	توسعه آموزش‌های سازمان
8.85	8.80	آموزش‌های توسعه	
7.80	7.10	آموزش‌های شغلی	
7.80	7.50	آموزش‌های توجیهی	
7.85	7.50	محورهای حرفه‌ای	شناسایی محورهای کلیدی
7.80	7.30	محورهای سازمانی	
8.90	8.80	محورهای محیطی	
8.85	8.80	محورهای فردی	
7.95	7.90	ایجاد الزامات مدیریتی	کنترل استراتژیک
7.85	7.30	ایجاد الزامات اجرایی	
8.85	8.80	ایجاد الزامات روشی	
8.85	8.80	ایجاد الزامات مالی	
8.85	8.80	ایجاد الزامات فرهنگی	
8.00	7.90	ایجاد الزامات ساختاری	
7.50	7.30	ایجاد الزامات حقوقی	
8.85	8.80	ایجاد الزامات نظارتی	
7.80	7.30	توصیف خط مشی به‌عنوان وظیفه	خط مشی‌های سازمان
7.80	7.30	تدوین انتظارات از خط مشی‌ها	
7.80	7.70	اصلاح ساختار و اختیارات قانونی نیروی انسانی	
7.80	7.80	تسهیلات و پشتیبانی رهبران	جو سازمانی
7.80	8.80	عملیات گروه کاری	
7.80	7.10	رفاقت	
7.80	7.50	تعارض و ابهام وظیفه	
7.80	7.50	اعتماد سازمانی	
7.80	7.30	چالش‌های شغلی و سازمانی	
8.85	8.80	جامعه‌پذیری	
8.85	8.80	پشتیبانی مدیریت عالی سازمان	
8.85	7.90	گزینش بر اساس اخلاق حرفه‌ای	
8.85	7.30	منشورهای اطاعت‌پذیر	
8.85	8.80	منشورهای ارزش‌مدار	تدوین و توسعه منشور اخلاق سازمان

عوامل

محتوایی

عوامل  
ساختاریعوامل  
زمینه‌ای

Table 4. Kendall's coefficient of agreement

جدول ۴. ضریب توافق کندال

مقدار معناداری Significant amount	درجه آزادی Degrees of freedom	ضریب کندال Kendall coefficient	تعداد کارشناسان Number of experts	تعداد شاخص‌ها Number of indicators	
0.003	18	0.345	10	60	راند اول
0.001	14	0.629	10	52	راند دوم

جدول ۵. ترتیب نفوذ عناصر مدل بر یکدیگر بر اساس نتایج دیمتل، اثرگذاری و اثرپذیری و سطح‌بندی شاخص‌های اصلی

Table 5. The order of influence of model elements on each other based on Dimtel results, effectiveness and leveling of the main indicators

سطح Level	اثرپذیری Accept the effect	اثرگذاری Effectiveness	D-R	D+R	R	D	شاخص‌های اصلی The main indicators	
Main	1	11	1.66	4.34	1.34	3.00	فضای مسئله آینده	D01
5	3	5	0.16	4.83	2.33	2.50	توسعه منشور اخلاق حرفه‌ای سازمان	D02
5	5	10	0.41	5.77	2.68	3.09	فرهنگ‌سازمانی	D03
5	1	9	1.30	4.95	1.83	3.13	جوسازمانی	D04
2	10	11	0.01	6.25	3.12	3.13	شناسایی ابزارهای شناخت آینده‌پژوهی	D05
2	4	9	0.48	5.46	2.49	2.97	آینده‌های بدیل	D06
2	10	10	-0.01	6.08	3.04	3.04	شناسایی شبکه بازیگران/ ذینفعان	D07
3	13	12	0.36	7.46	3.55	3.91	خط مش گذاری سازمانی	D08
4	6	3	-0.64	4.72	2.68	2.04	شناسایی محورهای کلیدی توسعه اخلاق حرفه‌ای	D09
1	13	3	-1.48	6.01	3.75	2.26	وضعیت گذشته سازمان	D10
2	8	11	0.50	6.90	3.20	3.70	فضای عدم قطعیت	D11
3	12	6	-0.81	5.83	3.32	2.51	کنترل استراتژیک	D12
4	13	11	-0.33	7.42	3.87	3.55	توسعه آموزش‌های سازمان	D13
1	14	8	-0.93	6.67	3.80	2.87	حال گسترده یا بسیط	D14
1	14	8	-0.68	6.40	3.54	2.86	مؤلفه‌های آینده	D15

### ارائه مدل آینده‌پژوهی توسعه اخلاق حرفه‌ای بر اساس نظر خبرگان

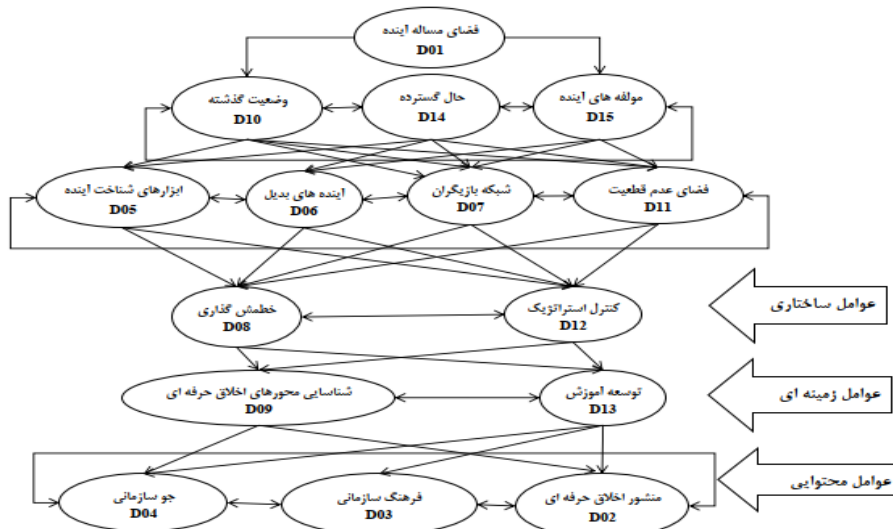
در این تحقیق نخست ۱۳۱ شاخص بر اساس ادبیات پژوهش و مصاحبه‌های تخصصی انتخاب

شدند. با استفاده از تکنیک دلفی ۱۵ شاخص اصلی و ۵۲ مؤلفه نهایی استخراج گردید. برای طراحی مدل اقدام به شناسایی الگوی روابط علی میان ۱۵ شاخص‌های اصلی شده است. جهت انعکاس روابط درونی میان معیارهای اصلی از تکنیک دیمتل استفاده شده است. به طوری که متخصصان قادرند با تسلط بیشتری به بیان نظرات خود در رابطه با اثرات (جهت و شدت اثرات) میان عوامل پردازند. لازم به ذکر است که ماتریس حاصله از تکنیک دیمتل (ماتریس ارتباطات داخلی)، هم رابطه علی و معلولی بین عوامل را نشان می‌دهد و هم اثرپذیری و اثرگذاری و سطح‌بندی متغیرها را نمایش می‌دهد. بر این اساس می‌توان خلاصه نتایج حاصل را در جدول ۵ ارائه کرد.

در این مرحله با توجه به سطوح متغیرها و ماتریس نهایی، یک مدل اولیه رسم و از طریق حذف انتقال‌پذیری‌ها در مدل اولیه، مدل نهایی به دست می‌آید. روابط بین متغیرها و جهت پیکان از روی ماتریس دریافتی جمع شده به دست می‌آید.

#### ارائه مدل توسعه آینده‌پژوهی اخلاق حرفه‌ای بر اساس نظر اعضای نمونه جامعه

همچنین در مرحله دوم پژوهش، پیمایشی بر اساس نتایج به دست آمده از تکنیک معادلات ساختاری به دست آمد که الگوی پیشنهادی بر اساس این تکنیک نیز تأیید شد که کلیه ضرایب مسیر در مدل پیشنهادی در سطح  $p < 0.001$  معنادار می‌باشد.



شکل ۱. مدل نهایی پژوهش بر اساس تکنیک مدل‌سازی ساختاری تفسیری

Figure 1. The final research model based on interpretive structural modeling technique

### یافته‌های مربوط به ارزیابی مدل مفهومی

به منظور ارزیابی الگوی پیشنهادی، روابط بین متغیرها با استفاده از روش الگویابی معادلات ساختاری با برآورد حداکثر درست‌نمایی (ML) برآورد گردید. تمامی تحلیل‌ها با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS ویرایش ۲۱ و AMOS ویرایش ۱۶ انجام گرفت. پیش از بررسی ضرایب مسیر، برازندگی الگوی اصلی مورد بررسی قرار گرفت. برای تعیین کفایت برازندگی الگوی پیشنهادی با داده‌ها، ترکیبی از شاخص‌های برازندگی مورد استفاده قرار گرفت. در جدول ۶، نتایج تحلیل‌ها و شاخص‌های برازندگی محاسبه‌شده بر روی مدل پیشنهادی را در می‌توان مشاهده کرد.

جدول ۶. برازش الگوهای پیشنهادی با داده‌ها بر اساس شاخص‌های برازندگی

Table 6. The suitability of the proposed patterns with the data based on the fitness indicators

شاخص	$2\chi$	df	$\chi^2/df$	GFI	AGFI	IFI	TLI	CFI	NFI	RMSEA
مقدار	819.55	353	2.32	0.905	0.936	0.956	0.968	0.985	0.916	0.08

همان‌گونه که در جدول ۶ آمده است، با توجه به شاخص‌های برازندگی به‌ویژه نسبت مجذور کای به درجه‌ی آزادی برابر ۲/۳۲ (ملاک ۲ تا ۵)، شاخص نیکویی برازش (GFI) برابر ۰/۹۰۵، شاخص نیکویی برازش تعدیل‌یافته (AGFI) برابر ۰/۹۳۶، شاخص برازندگی مقایسه‌ای (IFI) برابر ۰/۹۵۶، شاخص برازندگی افزایشی (CFI) برابر ۰/۹۸۵، شاخص برازش هنجار شده (NFI) برابر ۰/۹۱۶ و ریشه خطای تقریب میانگین مجذورات (RMSEA) برابر ۰/۰۸ می‌باشد که نشان می‌دهد مدل نهایی از برازندگی مناسبی برخوردار است. هم‌چنین همه‌ی روابط موجود بین متغیرها در مدل در سطح  $p < 0.05$  معنادار می‌باشد.

### بحث، تفسیر و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر باهدف توسعه اخلاق حرفه‌ای مدیران آموزش و پرورش با استفاده از دانش آینده‌پژوهی و بهره‌گیری از مدل سه‌شاخگی بود؛ مهم‌ترین نتایج نشان داد که مطالعات آینده-پژوهی در ارائه چارچوب و شناسایی عوامل زمینه‌ای، ساختاری و محتوایی باهدف مذکور تأثیرگذار بوده است؛ مدل مورد نظر ابزاری تحلیلی است که بر اساس آن می‌توان مطالعات و



نظریه‌های مدیریت سازمان، اخلاق حرفه‌ای و آینده‌پژوهی را در سه حوزه بررسی کرد. در این مدل، ارتباط بین عوامل رفتاری، ساختاری و زمینه‌ای به‌گونه‌ای است که هیچ پدیده یا رویداد سازمانی نمی‌تواند خارج از تعامل این سه‌شاخه صورت گیرد. رابطه بین این سه‌شاخه رابطه‌ای تنگاتنگ است و در عمل از هم جدایی‌ناپذیرند. درواقع، نوع روابط موجود بین این سه‌شاخه از نوع لازم و ملزوم است و به‌مثابه سه‌شاخه روییده از تنه واحد حیات پدیده هستند (Mirzaei Ahranjani & Sarlak, 2005, 1).

در میان مرتبط‌ترین پژوهش‌های داخلی که نتایج آن‌ها در راستای یافته‌های پژوهش حاضر است، می‌توان به نتایج پژوهش؛ (2019) Najafi اشاره کرد که نشان‌داد؛ طراحی مدل نظام آینده‌پژوهی، می‌تواند شناخت مطلوبی از وضعیت موجود و نقشه راهی باشد که در اختیار مدیران حوزه‌های مرتبط قرار گیرد تا با در نظر گرفتن آن‌ها اهداف و برنامه‌ها خود را سازمان‌دهی کنند. همچنین پژوهش (2016) Salimi در قالب ارائه الگوی توسعه اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌های ورزشی، مؤلفه‌های مدیریتی، فردی، مالی، اخلاقی و آموزشی را تعیین کرد و (2018, 120) Haghgoo, Daneshfard and Tabibi باهدف طراحی الگوی توسعه اخلاق حرفه‌ای سازمان‌های دولتی نشان‌داد به‌کارگیری اخلاق در بخش بهداشت و درمان، نیازمند فراهم نمودن ساختار و فرآیند نظام‌مند بوده و عواملی نظیر آموزش، ایجاد ساختارهای سازمانی و تشکیلاتی و نهادینه‌سازی آن باید مورد بحث‌های بیشتر قرار گرفته و بر اساس شرایط استان‌ها بومی‌سازی شود.

یافته‌های پژوهش به‌طور مستقیم با نتایج پژوهش‌های؛ (Nasserpour, Bahavarnia and Zolfaghari 2010, 9) و (Zafarani 2019, 33) و (Ghanbarpour, Abbasian, و Mirkamali and Haj Khazimeh 2010, 9) و (Arasteh and Ibrahimeh 2019, 33) هم‌خوانی دارد. در یک نگاه کلی می‌توان نتایج حاصل از طراحی این چارچوب آینده‌پژوهانه را در چهار گام زیر تحلیل و تفسیر کرد.

استراتژی‌های ورود به موضوع آینده‌پژوهی در اولین گام نیازمند تعیین مسئله‌ای که قرار است آینده‌پژوهی در خصوص آن راهکاری ارائه دهد که در اینجا منظور پژوهش توسعه اخلاق حرفه‌ای مدیران با بهره‌گیری از مدل سه‌شاخگی است. امروزه انتظارات از آینده‌پژوهی به‌مثابه حلال تمامی مشکلات است که این امر خروجی‌های آینده‌پژوهی را از کارایی و اثربخشی لازم دور می‌سازد. لذا نیاز است تا در یک فضای مسئله‌ای معطوف به آینده در گام

نخست سؤال‌های مناسبی در خصوص آینده‌های بدیل (آینده‌های محتمل، باورپذیر، ممکن و مطلوب) طرح و سپس تلاش علمی و سیستماتیک برای پاسخ به آن انجام شود. که به‌طور مستقیم با نتایج (Mirzaei و Shirvani Naghani, Fazli and Keshavarz Turk, (2018, 349) و Ahranjani and Sarlak (2005) و Hamidizadeh (1998) نیز هم‌خوانی دارد

در گام دوم نیاز است تا شبکه بازیگران مورد شناسایی قرار گرفته و در فرآیند انجام مطالعات آینده‌پژوهی حضور فعال و مشارکت جدی داشته باشند. با توجه به اینکه بازیگران آینده بخش قابل ملاحظه‌ای از آینده را می‌سازند، توجه مناسب به آن‌ها به‌مثابه ساخت آینده در فرآیند مطالعه آینده است. بر این اساس (Saghafi (2014) در پژوهش خود بیان داشت؛ مهم‌ترین وجه مدیریت ذی‌نفعان، ارزش‌آفرینی است. ذی‌نفعان منافع متنوع و اهداف متفاوتی دارند و همه آن‌ها به دنبال جذب کامل منافع و حذف ریسک خود بوده و دائم در رقابت‌اند. اتخاذ سیاست‌های مناسب برای جلب نظر ذی‌نفعان نیازمند شناسایی ارزش‌های مورد انتظار آن‌ها است. همچنین (Salami, Khani and Safari Darbari (2012) آینده‌نگری به‌عنوان یک ابزار تحلیلی- چشم‌انداز متمایز، توسعه پیدا کرده است. این ابزار، آینده‌های بدیل از رشته‌های مختلف ذی‌نفعان سازمان را مورد توجه قرار می‌دهد و به فرآیندهای تصمیم‌گیری در سطوح مختلف کمک می‌نماید.

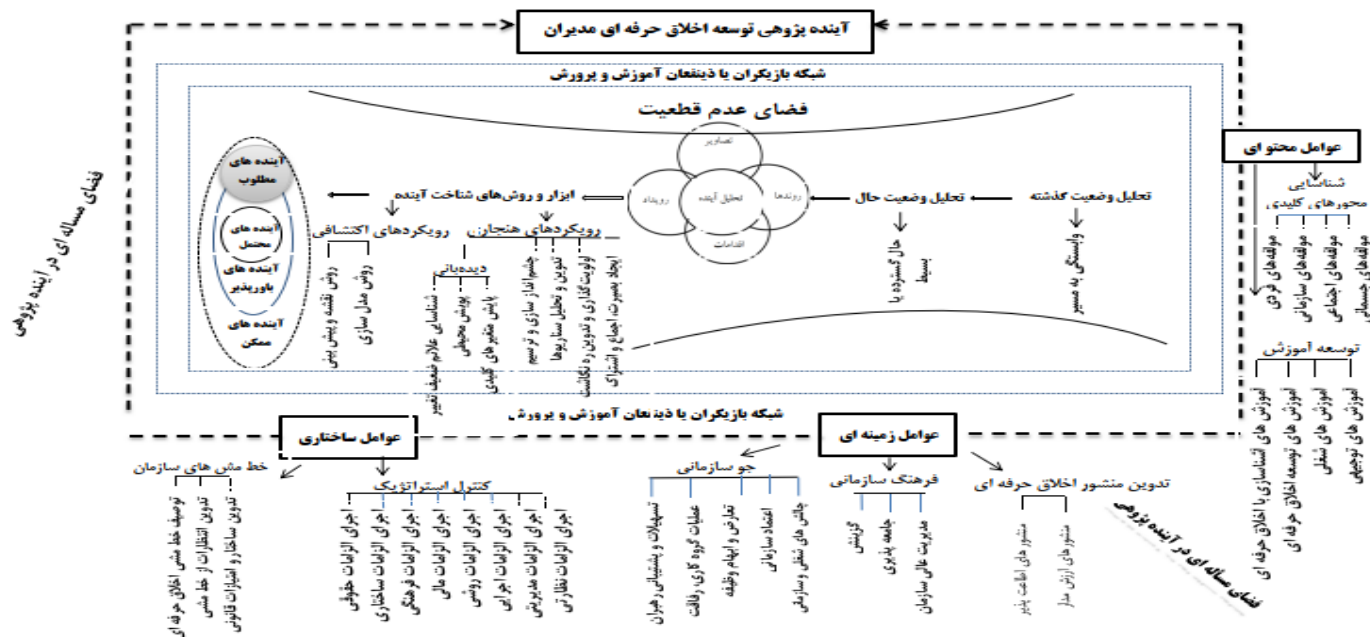
در گام سوم باید به این نکته توجه داشت که کلیه اقدامات آینده‌پژوهی در فضای عدم قطعیت و با منطق برنامه‌ریزی تکاملی صورت می‌گیرد. به این معنا که وجود عدم قطعیت امری پذیرفته شده است و در برنامه‌ریزی‌ها مدنظر قرار می‌گیرد. در تبیین این گام، Khodadad Hosseini and LashkareBaluki (2012, 45) رویکردهای سنتی برنامه‌ریزی استراتژیک در مواجهه با آشفتگی و عدم قطعیت در محیط، منعطف نبوده و از قابلیت پاسخ‌گویی مناسبی برخوردار نیستند. در شرایط عدم قطعیت کنونی بسیاری از افراد و سازمان‌ها بر این باورند که استراتژی معنا، مفهوم و جایگاه خود را از دست داده است، چرا که زمانی که آینده کاملاً قابل پیش‌بینی است، برای طراحی استراتژی می‌توان از رویکردهای متعارف استراتژی استفاده کرد. اما زمانی که آینده غیرقابل پیش‌بینی و با عدم قطعیت مواجه باشد دیگر این قبیل رویکردها، غیرکاربردی بوده و بی‌معنی می‌باشند و می‌بایست از رویکردهایی که مناسب با شرایط ناپایدار است سود جست.

در گام چهارم، آینده‌پژوهی اساساً از گذشته و توجه به وابستگی به مسیر آغاز می‌شود و تمامی عوامل اثرگذار در گذشته بر آینده موضوع مدنظر قرار داده می‌شود. توجه به مفهوم زمان در هر بستر و زمینه‌ای نیاز به شناخت دقیق آن حوزه و موضوعات تغییردهنده کلان در آن حوزه هستند. در ادامه ابعاد مختلف آینده شامل رویدادها، روندها، تصاویر و اقدام‌ها شناسایی شده و از طریق به‌کارگیری ابزارهای آینده‌پژوهی آینده‌های بدیل ترسیم می‌شوند ( Sayyaf, Amiri Savadroudbari, Marzban Shirkharkalaei and Mofazli & Asadi. 2015. 15). (2013) Asgharzadeh Zafarani در پژوهش خود مبنی بر نقش آینده‌پژوهی برای شکل‌دهی سازمان‌های آینده، بیان‌داشتند؛ سازمان‌ها نیازمند ترویج دوراندیشی‌اند تا بتوانند از عهده تغییراتی که مدرنیته ایجاد می‌کند برآیند و به اهداف دست یابند. در نتیجه مشکلات سازمان‌ها، ساختارها و ارتباطات گذشته، باید به‌دقت در آینده‌پژوهی در نظر گرفته شود. آینده‌پژوهی در سازمان‌ها؛ برنامه‌ریزی و تصمیم‌گیری را تسهیل می‌کند و بقای سازمان را به دنبال خواهد داشت. شکل (۲) چارچوب پژوهش حاضر را نشان می‌دهد.

استفاده از این مدل به‌عنوان یک چارچوب فکری و راهنمای پیاده‌سازی اخلاق حرفه‌ای برای مدیران سازمان توصیه می‌گردد. بر این اساس، بدیهی است که وجود الگوهای پیش‌بین در اخلاق-حرفه‌ای به‌گونه‌ای که قابلیت اجرا و پیاده‌سازی را داشته و منطبق با فرهنگ کشورها باشند، می‌تواند بسیاری از مشکلات موجود جوامع، سازمان‌ها و مدارس را برطرف نماید. وجود چنین الگوهایی با قابلیت اجرایی طبعاً می‌تواند باعث اشاعه رفتارهای اخلاقی گردد؛ البته باید در نظر داشت که اشاعه رفتارهای اخلاقی، عملیاتی و نهادینه نمودن آن در سازمان‌ها کاری دشوار، زمان‌بر و بدون تردید مستلزم رعایت فرآیندی سیستمی در جهت توسعه اخلاق حرفه‌ای است.

### محدودیت‌های پژوهش

گرچه پژوهشگر با حضور در محل و ارائه توضیحات تلاش داشت تا تأثیر این محدودیت را کاهش دهد مع الوصف به‌عنوان یک محدودیت قابل‌ذکر است. متخصصان و پژوهشگران آینده‌پژوهی در مطالعات خود با نوعی فضای مسئله‌ای مواجه هستند که با سایر علوم تفاوت قابل‌تأملی دارد. این تفاوت از دو بعد قابل‌بررسی است. بعد



شکل ۲. ارائه چارچوب پیشنهادی آینده پژوهی توسعه اخلاقی حرفه ای مدیران آموزش و پرورش

Figure 2. Presenting the proposed Future Research Framework for the Development of Professional Ethics for Education Managers

اول «بازه زمانی» و بعد دوم «میزان عدم قطعیت» است. در آینده‌پژوهی بازه زمانی بیش از ۵ سال و حتی تا ۱۰۰ سال و بیشتر می‌تواند گسترش یابد. از این رو بازه زمانی بدین معنا که در سطحی فراتر (ماکرو) به موضوعات و مسئله‌هایی که در حوزه سایر علوم (از جمله علوم اجتماعی، اقتصاد و مدیریت) مطرح می‌شود، اشاره دارد.

### پیشنهاد‌های کاربردی

به‌طور کلی هر سازمانی برای رسیدن به موفقیت، باید از تمام منابع و داشته‌های خود به نحو مطلوبی استفاده نماید؛ بنابراین موفقیت هر سازمانی در گرو دارایی نامشهود به نام اخلاق حرفه‌ای مدیران است. با توجه به مطالعات انجام‌شده و نقش رعایت اخلاق حرفه‌ای مدیران در موفقیت سازمان، موارد زیر در جهت بهبود و رعایت اخلاق حرفه‌ای توسط مدیران پیشنهاد می‌گردد:

توانایی کشف علائم ضعیف قبل از ظهور کامل آن‌ها در راستای توانایی درک تغییر و تحولات محیطی می‌تواند مبنایی برای تحقق توسعه اخلاق حرفه‌ای مطلوب، قرار بگیرد.

با توجه به افق چشم‌انداز ترسیمی آموزش و پرورش در رسیدن به سازمانی مطلوب، ضرورت بهره‌گیری از نظام آینده‌پژوهی برای حرکت مطلوب در مسیر تحقق بسیار محسوس است.

اصول یا ارزش‌های اخلاق حرفه‌ای به‌طور گسترده در عوامل (زمینه‌ای، محتوای و ساختاری) و بر اساس یک چارچوب مشخص پیش‌بینی یا آینده‌پژوهی شود، به‌طوری‌که در میان کارکنان سازمان رایج شود و همچنین رفتار مدیران نیز بر پایه اصول صحیح حرفه‌ای انجام شود.

تدوین اقدامات شکل‌دهنده، کنترلی، دیده‌بانی و رصد اخلاقی نیز قادر خواهند بود گامی مؤثر در پیشبرد توسعه اخلاق حرفه‌ای بردارند.

**سهام مشارکت نویسندگان** نویسنده اول این طرح را برنامه‌ریزی کرد، پروژه را آغاز کرد و طرح پژوهش را پیشنهاد کرد؛ نویسنده دوم عناصر الگوی تحقیق را تعیین کرد، تجزیه و تحلیل محتوای کیفی را انجام داد و نتایج را تحلیل کرده است و مؤلفه‌های الگوی به دست آمده را توسعه داد و اعتبار الگو را بررسی کرد. نویسنده سوم مؤلفه‌های الگوی مورد نظر را برای تحلیل محتوای کیفی تعریف، طبقه‌بندی و کدگذاری کرد؛ این مقاله به کمک همه نویسندگان نوشته شده است. و همه نویسندگان در مورد نتایج بحث کرده‌اند و نسخه نهایی مقاله را بررسی و تصویب کردند.

**سپاسگزاری:** از مدیران ستادی آموزش و پرورش خوزستان و متخصصان و خبرگان علوم تربیتی خوزستان در دانشگاه آزاد اسلامی واحد اهواز و شهید چمران اهواز که برای تشکیل پل دلفی و اعتباریابی الگوی پیشنهادی پژوهش با نویسندگان این پژوهش مساعدت نمودند تشکر و قدردانی می‌نمایم.

**تضاد منافع:** هیچگونه تعارضی در منافع بین نویسندگان وجود ندارد.

**منابع مالی:** همه هزینه‌های این پژوهش بر اساس اعتبارات شخصی پژوهشگران انجام شده است.

## References

- Amiri Savadroudbari, A., Marzban Shirkharkalaei, Z., & Asgharzadeh Zafarani, M. (2013). "Futurology and Future Organizations", the First National Conference on Futurology, Yadegar Derakhshan Aria Company. [Persian]
- Amirkabiri, A. R., & Daruian, S. (2011). "Professional ethics perceptions of managers in small and medium businesses." *Journal of Ethics in Science and Technology*, 6(1), 84- 93. [Persian]
- Bell, W. (2018). Future Fundamentals of Research: History, Goals, Sciences, Translator: Abolfazl Tavakoli, Publishing Location: Tehran, Publisher: Khatam Al-Anbia Air Defense Base, AJA. [Persian]
- Coughlin, R. M., & Lockhart, C. (1998). Grid-group theory and political ideology: A consideration of their relative strengths and weaknesses for explaining the structure of mass belief systems. *Journal of Theoretical Politics*, 10(1), 33-58.
- Dobel, J. P. (2006). "Public management as ethics. *Public Management as Ethics*." The Oxford Handbook of Public Management. Oxford: Oxford University Press, 161-181.
- Edward, J., Thompson, M., & Rosen, F. (1990). Survey research (practice guide). (M. Arabi, & D. Izadi, translators). Tehran: Office of Cultural Research. [Persian]
- Ghanbarpour, O., Abbasian, H., Arasteh, H. R., & Ibrahimeh, A. R. (2019). "Designing Teacher Professional Ethics Model: A Mixed Study". *Journal of Educational Innovation*, 18(1), 33-60. [Persian]
- Haghgoo, M., Daneshfard, K., & Tabibi, S. J. (2018). "Designing a Model for the Development of Professional Ethics of Governmental Organizations: Iran's Health System". *Health Management Quarterly*, 21(72), 99-129. [Persian]
- HamidiZadeh, M. R. (1998). "Explaining the role of foresight and foresight in the Islamic management system." *Journal of Management and Improvement Studies*, 5(20), 1-16. [Persian]
- Hosseini, N., & Abbasi, E. (2012), "Methods of Institutionalizing Morality in the Organization from the Perspective of Islamic Religious Teachings", *Journal of Imam Khomeini Educational and Research Institute*, 26(1), 129-154. [Persian]
- Hosseinzadeh, A., & Abedi Jafari, H. (2007). Biostatistics in the field of ethics of organization and management. *Methodology of Humanities (Seminary and University)*, 13(53), 133-144. [Persian]
- Khodadad Hosseini, S. H., & LashkareBaluki, M. (2012). "Alternative Approaches to Strategic Design in Uncertainty, An Analytical-Comparative Approach." *Journal of General Management Research*, 5(18), 45-63. [Persian]
- Lahav, T., & Cohen, R. (2016). The changing blogos phere and its impact on public relations practice and professional ethics: The Israeli case. *Public*

*Relations Review*, 42(5), 929-931.

- Linstone. H. A., & Turoff, M., (2002). The Delphi method: Techniques and applications. One Edition. Publisher: Advanced Book Program, Edition/Format: eBook: Document: English.
- Lozano. J. M. (1996). Ethics and management: A controversial issue. *Journal of Business Ethics*, 15(2), 227-236.
- Mirkamali, S. M., & Haj Khazimeh, M. (2016). "Presenting a Model of Professional Ethics for Elementary School Teachers: A Case Study of Public School Primary School Teachers in Tehran". *Quarterly Journal of Educational and School Studies*, 5(1), 9-30. [Persian]
- Mirzaei Ahranjani, H., & Sarlak, M. (2005). A look at organizational epistemology: evolution, schools and managerial applications. Peik Noor Quarterly.
- Najafi, E., Salehi Asl, H., & Rahimi, G. (2019). "Designing a Future Research System (Case Study: NAJA)", *Journal of Law Enforcement Research and Security*, 12(45), 1-32. [Persian]
- Nasserpour. S., Bahavarnia, V., & Zolfaghari Zafarani, R. (2019). "Professional Ethics Development Model by Identifying Factors Affecting It." *Journal of Management and Human Resources in the Oil Industry*, 10(40), 37- 64. [Persian]
- Nova, R. E. (2005). Staff Development. Translated by Saeed Ali Mirzaei and Nasser Poursadegh, Sargol Publications, Tehran.
- Rodriguez, J. V., & Juricic, Z. (2018). "Perceptions and attitudes of community pharmacists toward professional ethics and ethical dilemmas in the workplace". *Journal of Social and Administrative Pharmacy*; 14(5), 441-450.
- Rubin, A. (2013). hidden, inconsistent, and influential: images of the future in changing times, Futures: *The Journal of Policy, Planning and Futures Studies*, 45(1), 38-44.
- Saghafi, F. (2014). "Designing a framework for identifying and prioritizing stakeholders based on the meta-metaphysical method of case study of Iran's native operating system." *Journal of Management Research Tomorrow*, 13(39), 4- 21. [Persian]
- Salami, R., Khani, M., & Safari Darbari, A. (2012). "Study of the effect of futures studies in the field of NAJA research". Industrial Technology Development Quarterly. [Persian]
- Salimi, A., & Kakai, M. (2018). "The Impact of Professional Ethics of Commanders on the Prevention of Violations and Crimes of Law Enforcement Officials", *Quarterly Journal of Police Management Research*, 13(4). 545- 564. [Persian]
- Salimi. M. (2016). "Presenting a model for developing professional ethics in sports organizations". *Journal of Ethics in Science and Technology*, 12 (1), 49-61. [Persian]

- Samadi Mirkalayi, H. (2017). The relationship between organizational culture and transformational leadership style with organizational structure in educational departments through modeling structural equations. *Quarterly Journal of Leadership and Educational Management*, 11(4), 73-98. [Persian]
- Sarmadi. M. R., & Shalhaf, O. (2007). Professional Ethics in Quality Management, *Ethics in Science and Technology*, 2(3), 99-110. [Persian]
- Sayyaf Mofazli. A., & Asadi. A.. (2018). "A Study of Intellectual Structures and Key Concepts in Future Research and a Framework for Future Future Studies." *Future Journal of Management Research*, 26(102), 15-26. [Persian]
- Shafipour, S. F., Zare Zaidi, A., & Matani, M. (2017). "The role of managers' professional ethics in the success of organizations." *Journal of Applied Studies in Management and Development Sciences*, 2(5), 38-48. [Persian]
- Shirvani Naghani, M., Fazli, S., & Keshavarz Turk, A. (2018). "Presenting a Process Model for Strategic Foresight in Iranian Companies." *Journal of Business Management*, 10(2), 349-370. [Persian]
- Son, H. (2013), "images of the future in South Korea", *Futures: the Journal of policy. planning and futures studies*, 52, 1-11.
- Taheri Demneh, M., Poor Ezzati, A., & Zolfagharzadeh, M. (2015). Reflection on the concept of future images as the construction of social identity. *National Studies Quarterly*, 16(4), 61- 76. [Persian]
- Tuffley, D. (2004). Can ethics be taught. School of Information and Communication Technology, Griffith University. Project report, 4.
- Yuren, T., & Arnaz. J. A. (2014). Professional ethics and employability in higher education policies in Mexico. *An Analysis of the Discourse Procedi Social and Behavioral Sciences*. 182-188.

