

اکتشاف الگوی پیش‌بینی‌پذیری اخلاق مدیران سازمان با رویکرد نظریه داده بنیاد

ملیحه چرخاب، دانشجوی دکتری، گروه مدیریت آموزشی، واحد اهواز، دانشگاه آزاد اسلامی، اهواز، ایران.

* **محمد حسین پور**، دانشیار، گروه مدیریت آموزشی، واحد اهواز، دانشگاه آزاد اسلامی، اهواز، ایران.

ماریا نصیری، استادیار، گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی، واحد اهواز، دانشگاه آزاد اسلامی، اهواز، ایران.

چکیده

پژوهش حاضر با هدف تعیین الگوی پیش‌بینی‌پذیری اخلاق مدیران ستادی با رویکرد اخلاق حرفه‌ای در سازمان آموزش و پرورش استان خوزستان پرداخته است. روش تحقیق از منظر هدف، توسعه‌ای و کاربردی؛ از نظر داده، کیفی و از نظر ماهیت و روش داده بنیاد است. در گام نخست پژوهش با مطالعه کتابخانه‌ای و انجام مصاحبه‌های نیمه ساختار یافته با همراهی پانزده نفر از خبرگان حوزه آموزش و پرورش و اعضای هیات‌علمی مرتبط در استان خوزستان که به صورت هدفمند نمونه‌گیری و اجرا شد. جهت تحلیل داده‌های کیفی از نظریه داده بنیاد بر اساس رویکرد گلیزی و طی سه مرحله کدگذاری باز، محوری و انتخابی استفاده شده‌است و جهت تعیین روایی از معیار مقبولیت و لینکلن و گوبا و جهت تعیین پایایی از روش حسابرسی فرآیند و توافق درونی استفاده شد. در مراحل کدگذاری، مقوله‌های اصلی و فرعی شناسایی و به یکدیگر مرتبط شدند که عبارت‌اند از: بعد عوامل زمینه‌ای (آموزش، شناسایی محورهای کلیدی)؛ بعد عوامل ساختاری (استراتژیک و خط‌مشی‌گذاری)؛ بعد عوامل محتوایی (تدوین منشور، فرهنگ‌سازمانی، جوسازمانی) و بعد فرآیندی (بررسی وضعیت گذشته، حال و آینده، شناسایی ابزار و روش‌های شناخت آینده، فضای مسئله آینده‌پژوهی، ترسیم آینده بدیل) و با محوریت شناسایی عدم قطعیت‌های سازمانی بود، که در نهایت نیز کدگذاری تشریح شد و مدل نهایی نیز شکل گرفت. بر این اساس توسعه اخلاق حرفه‌ای، نیازمند فراهم نمودن ساختار و فرآیند نظام‌مند با قابلیت اجرایی بوده است که می‌توان آن را به‌عنوان زیربنای مناسب در اختیار مدیران قرار داد.

واژگان کلیدی: آینده‌پژوهی، پیش‌بینی‌پذیری اخلاق سازمانی، اخلاق کاربردی، توسعه اخلاق حرفه‌ای، عدم قطعیت سازمانی.

* نویسنده مسئول: mohammad_hosinpoor@yahoo.com

دریافت مقاله: ۹۹/۸/۱۹ پذیرش مقاله: ۹۹/۱۲/۱۷

Exploring the pattern of predictability, ethics, and managers of the organization with a data theory approach

Malihe Charkhab, .PhD student, Department of Educational Management, Ahvaz Branch, Islamic Azad University, Ahvaz, Iran.

***Mohammad Hosseinpour**, Associate Professor, Department of Educational Management, Ahvaz Branch, Islamic Azad University, Ahvaz, Iran.

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

Abstract

The present study aims to determine the pattern of predictability, ethics, staff managers and the use of applied ethics knowledge (professional approach) in the Education Organization of Khuzestan Province. Research method from the perspective of purpose, development and application; In terms of data, it is qualitative and in terms of nature and method, data is the foundation. In the first step of the research, by studying the library and conducting semi-structured interviews with fifteen experts in the field of education and members of the relevant faculty in Khuzestan province, which was purposefully sampled and conducted. In order to analyze the qualitative data, the foundation data theory based on the Glaser approach has been used in three stages of open, axial and selective coding. To determine the validity of the acceptance criteria and Lincoln and Guba and to determine the reliability of the process audit method and internal agreement. used. In the coding process, the main and sub-categories were identified and related to each other, which are: Dimensions of contextual factors (education, identification of key axes); Structural factors dimension (strategic and planning); Content factors dimension (drafting charter, organizational culture, organizational climate) and process dimension (examining past, present and future status, identifying tools and methods of knowing the future, future research space, drawing an alternative future) and focusing on identifying uncertainty. Was organizational, which eventually explained the coding and the final model was formed. Accordingly, the development of professional ethics has required the provision of a systematic structure and process with executive capability that can be provided as a suitable infrastructure for managers.

Keywords: futures research, predictability of organizational ethics, normative ethics, applied ethics, development of professional ethics, organizational uncertainty

* Corresponding author: mohammad_hosinpoor@yahoo.com
Receiving Date: 9/11/2020 Acceptance Date: 7/3/2021

مقدمه

امروزه تأثیر اجتناب ناپذیر الزامات سازمانی بر رفتار فردی و اجتماعی نمایان است و منشا بسیاری از کنش‌های اختیاری و صفات اکتسابی می‌باشد. در چنین وضعیتی دور از ذهن نخواهد بود که مسئولیت اخلاقی این کنش‌ها و صفات نه به عهده افراد و گروه‌ها، بلکه تا حدود زیادی برعهده سازمان‌ها و در راس آن‌ها آموزش و پرورش می‌باشد. سازمان‌ها با شخصیت‌های حقوقی خود متحمل مسئولیت‌های اخلاقی می‌شوند؛ که وظیفه پیگیری و تامین این مسئولیت‌ها برعهده مدیران آن سازمان‌ها خواهد بود (Avon, 2016: 51). بنابراین اگر مدیر سازمان به اصول اخلاقی در شغل خود پایبند نباشد، پلیدی و زشتی را برای همه جامعه به همراه می‌آورد (Baxter, 2017: 25)؛ همچنین اگر ارتباط مدیران با کارکنان یک ارتباط مبتنی بر رفتارهای غیراخلاقی باشد، قطعاً اثرات و پیامدهای آن سازمان را از رسیدن به اهدافش بازمی‌دارد (Surji, 2014: 1).

هنگامی که از اخلاق مدیران سازمانی پژوهشی انجام می‌شود؛ بهتر خواهد بود میان آنچه از عملکرد فعلی آنان مشاهده می‌شود و آنچه بایستی در آینده انجام دهند، تمایز قائل شویم. که اولی را اخلاق توصیفی می‌نامند (Harrison, 2005: 8)؛ اخلاق توصیفی کارنامه اخلاقی مدیران یا اعمال و تصمیم‌های مرتبط با اخلاقی بودن یا نبودن آنان را وصف می‌نماید و در مقابل هنگامی که از عملکرد ایده‌آل مدیران در آینده سخن می‌گوییم می‌توان گفت به اخلاق هنجاری با رویکرد کاربردی و شغل محور پرداخته‌ایم. در این مقاله ما هم با اخلاق توصیفی، اخلاق هنجاری و هم با اخلاق کاربردی با رویکردهای فلسفی و حرفه‌ای آن سروکار خواهیم داشت، ولی بیشترین دلمشغولی ما مربوط است به اخلاق کاربردی با رویکرد حرفه‌ای و آنچه مدیران با توجه به هدف سازمان باید در آینده انجام دهند تا ماهیت اخلاقی الزامات، حدود و فضای اخلاقی سازمان‌شان را ارتقا بخشند (Schwartz, 2017: 289)؛ اخلاق هنجاری، رفتار مدیران را به سه دسته تقسیم می‌کند؛ در دسته اول: تصمیم‌ها و رفتارهای ضد اخلاقی مدیران است؛ مانند تقلب، سرقت و دروغ‌گویی؛ دسته دوم: رفتارهایی که استانداردهای حداقلی اخلاقی را دارد و در مرزهای اخلاقی قرار دارند مانند تبعیت از قوانین سازمانی و صداقت؛ دسته سوم: رفتارهای خیرخواهانه که قدری از مرز عدالت عبور می‌کنند مانند رفتارهای افشاگریانه در ادارات که فراتر از تبعیت به قوانین سازمانی است (Trevino et al, 2006: 952). اخلاق کاربردی، حوزه اخلاق حرفه‌ای را نیز در برمی‌گیرد؛ اخلاق حرفه‌ای، اخلاق کار یا اخلاق شغلی از عناصر حرفه‌ای‌گرای است و

از جمله عواملی است که به بررسی آن دسته از چالش‌ها و معضلات اخلاقی می‌پردازد که شاغلان در حرفه خود تجربه می‌کنند و در کنار سایر متغیرها می‌تواند سبب رشد و توسعه‌ی عملکرد نظام آموزش و پرورش گردد (Scott, 2016: 201). محققان اخلاق حرفه‌ای ثابت کرده‌اند که پیش‌بینی‌پذیری اخلاقی سازمان یا آینده‌پژوهی اخلاقی مدیران بر جلب اعتماد ذینفعان و موفقیت سازمان تأثیر قابل توجهی دارد (Yoo, Joo & Lee, 2017: 26). همچنین پیش‌بینی‌پذیری، خصلتی سازمانی است که محیط را قادر می‌سازد تا عملکرد سازمان را در خصوص استیفای حقوق خویش پیش‌بینی کند (Gharamaleki, 2015: 37)؛ پس اگر بخواهند آموزش و پرورش را در آینده و قاب آینده شفاف و واقعی بنگرند باید اعتراف کرد، تنها سازمان‌هایی موفق خواهند بود که در سازمان‌های خود نقش آفرینی 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 مش گذاری، توسعه آموزش‌های ضمن خدمت مدیران، کنترل اخلاقی استراتژیک و ...) و یکپارچه سازی فعالیت‌ها محقق خواهد شد (Andersson, 2018: 1) و این در حالی است که اگر اصول یا ارزش‌های اخلاقی به طور گسترده در عوامل (فرآیندی، زمینه‌ای، محتوای و ساختاری) سازمان آموزش و پرورش و بر اساس یک چارچوب مشخص پیش‌بینی یا آینده‌پژوهی شود، به طوری که در میان کارکنان سازمان رایج شود و همچنین رفتار مدیران نیز بر پایه اصول صحیح حرفه‌ای انجام شود، موفقیت سازمانی نیز افزایش خواهد یافت (Rohr, 2020:217). دغدغه اصلی ما در این مقاله ناظر به این نکته است که بسیاری از معضلات اخلاقی در حوزه مدیریت، چه بسا ناشی از عدم آشنایی دقیق با فرآیندهای زمینه‌ساز پیش‌بینی‌پذیری، یا در عوامل و مؤلفه‌های اخلاقی مدیران باشد و این عدم آشنایی‌ها خود مسئله‌ای است که باعث کاستی‌های در عرصه مدیریت شده است. از این‌رو، کوشیده‌ایم با بیان چگونگی، نحوه توسعه و شناسایی فرآیندی، آینده‌پژوهانه در اخلاق مدیران و دسته‌بندی عوامل مؤثر بر توسعه اخلاق مدیران موفق در قالب زمینه‌ای، محتوایی و ساختاری به‌عنوان اهداف فرعی و تبدیل آن‌ها به یک چارچوب پیش‌بینی‌پذیری اخلاقی، هدف اصلی پژوهش را تعریف نماییم و در نهایت، با تعیین اهداف قابل قبول در اخلاق مدیران، به حل این مسئله برسیم. بر این اساس این پژوهش به دنبال پاسخگویی به این سؤال است؛ الگوی مناسب توسعه پیش‌بینی‌پذیری اخلاق مدیران سازمان آموزش و پرورش کدام است؟

با بررسی ادبیات نظری پژوهش درمی‌یابیم که؛ بین سه شاخه از فلسفه اخلاق «اخلاق-هنجاری، فرا اخلاق و اخلاق کاربردی» تفاوت نهاده شده است؛ اخلاق هنجاری مطالعه‌ای رتبه‌اولی است که معرفت‌شناسی حقایق اخلاقی کلی را پیگیری می‌کند و فرا اخلاق مطالعه‌ای رتبه‌دومی است که درباره هویت زبان و برهان‌های اخلاقی بحث می‌کند؛ و اخلاق کاربردی که اخلاق عملی یا به ندرت اخلاق ناخالص نیز می‌گویند (Rauscher, 2001). مطابق استنباطی معروف به دنبال این است که؛ حقایق اخلاقی کلی را که در اخلاق هنجاری به آن پی‌برده‌اند، در اقدامات، تجربه‌ها و سازمان‌های برجسته به کار بندد. بنابراین اخلاق کاربردی در آرزوی رتبه‌اولی و در پشتیبانی از ادعاهای اخلاق واقعی با اخلاق هنجاری سهیم است (Archard & Rasmussen, 2013: 335- 320). این استنباط معروف بر اساس تعریف برنادگرت از اصطلاح اخلاق کاربردی شناخته شده است که مطابق آن، اخلاق کاربردی عبارتند از: «کاربست یک نظریه اخلاقی در برخی از مسائل اخلاقی خاص به منظور حل آنها» (Gert, 1982: 52- 51). با مطالعه بر ماخذ و آثار اخلاق کاربردی در می‌یابیم که پنداره این شاخه، با دو گرایش به تحقیق و بررسی موضوع پرداخته‌اند: اولی رشته‌ای است، که بیشتر از سوی دانشمندان و فیلسوفان دنبال می‌شود و می‌توان آن را «دیدگاه فلسفی» نامید و دیگری رشته‌ای که بیشتر از سوی متخصصان حرفه‌ها و سازمان‌های مختلف دنبال می‌شود و می‌توان آن را «دیدگاه حرفه‌ای» یا سازمانی دانست. در تناسب‌سنجی میان اخلاق حرفه‌ای و اخلاق کاربردی دو تئوری مطرح است. گروهی بر این باورند که اخلاق حرفه‌ای با اخلاق کاربردی همانند نیستند؛ زیرا مباحثی نظیر منابع کمیاب اجتماعی، جنگ‌های دادگرانه، سقط جنین، تضاد نگرش در تصمیم‌گیری نیابتی، افشاگری، فریب مقامات حکومتی و محرمانه بودن اطلاعات مالیاتی، فراتر از رفتار حرفه‌اند؛ اما همگی در حوزه اخلاق کاربردی جای می‌گیرند؛ بنابراین نباید اخلاق حرفه‌ای را شعبه‌ای از قلمرو گسترده‌تر اخلاق کاربردی دانست؛ بدان جهت که اخلاق کاربردی در چارچوب کاری فیلسوفان جای می‌گیرد؛ در حالی که اخلاق حرفه‌ای از محدوده‌ی فلسفه یا فراتر نهاده است و به خود حرفه‌ها مرتبط می‌باشد (Beauchamp, 1984: 539- 514). در رویارویی با این مضمون؛ گروهی معتقدند که اخلاق کاربردی، حیطه اخلاق حرفه‌ای را نیز در بر می‌گیرد. اخلاق حرفه‌ای به بازبینی آن قسمت از چالش‌ها و کاستی‌های اخلاق می‌پردازد که کارمندان حوزه بهداشت و درمان و دامنه گسترده‌ای از کارمندان در سایر حرفه‌ها، نظیر حسابداران، پلیس، مدیران و مجریان تجربه می‌کنند. در این حوزه، اکثر حرفه‌ها می‌خواهند رویکردهای خود را سازماندهی کنند و آن را رهنمون پرسنل

سازند (Luban, 2005: 596- 583). از حیث این دو نظریه تحت تأثیر؛ آن دو نگرشی است که پیشتر تحت عنوان دیدگاه حرفه‌ای و فلسفی به اخلاق کاربردی- حرفه‌ای آشنا شدیم. پیروان تئوری اول از رویکرد فلسفی و پیروان تئوری دوم از رویکرد حرفه‌ای تأثیر پذیرفته‌اند. خردورزان منظور از فایده و هدف از هر پژوهشی را همان منابع دانسته‌اند که آموزنده را به خواندن و فرا-گرفتن یک علم راغب می‌سازد. مطالعه در اخلاق کاربردی را می‌توان در دو دیدگاه فلسفی و حرفه‌ای این چنین بیان کرد (Gert, 1992: 24- 5):

۱. فواید دیدگاه فلسفی

- خلق جذابیت در مقولات اخلاقی و فلسفه اخلاقی
- راندمان بخشی و خارج کردن مقولات فلسفی اخلاق از حالت انتزاعی و ذهنی
- شناخت دانشمندان اخلاق با مباحث و کاستی‌های جاری در روند اخلاق هنجاری
- مساعدت در محو کردن موانع و تنگناها در مسیر تربیت اخلاقی
- آماده کردن زمینه برای حضور فیلسوفان به اندیشه در خصوص حل کاستی‌های فرهنگی، سیاسی و اجتماعی

۲. فواید دیدگاه حرفه‌ای

- دستیابی به موفقیت‌های حرفه‌ای
 - تثبیت شدن رفتار، نگرش و تفکر در حرفه و سازمان
 - مساعدت در تصمیم‌گیری اخلاقی
 - ستردن اضطراب و نابسامانی در روابط درون و بون حرفه‌ای
 - خلق توانایی در حل بحران‌های حرفه‌ای
- افزون بر این‌ها؛ اندیشیدن به این مضمون نیز مفید خواهد بود که در عصر حاضر شمار کثیری از مراکز اخلاق کاربردی، بخصوص اخلاق زیستی، در تمام دنیا وجود دارد و این بیانگر آن باور روشن بینانه است که مباحث اخلاقی مربوط به تدبیر عمومی را می‌توان با متدهای عقلی و از طریق ژرف‌اندیشی فلسفی حل کرد و این نیازمندی یکی از برهان‌های جایگاه فعلی اخلاق کاربردی است و می‌توان امید داشت که عنوان پیشرو و توسعه یافته در اخلاق کاربردی که به ادعای آینده‌پژوهانه، فناورانه و نظایر آن می‌پردازند و مباحث تازه اخلاقی را مطرح کنند. بطوری که برای نمونه، کارهای اخیر در باب مباحث اخلاق فضای مجازی یا اخلاق ربات‌ها و فضای

آینده‌پژوهی یا پیش‌بینی‌پذیری اخلاقی که مورد بررسی این مقاله نیز هست، براین انتظار گواهی می‌دهد.

فراست و کورت (۲۰۱۴)، در کتابی با عنوان اعتماد و زندگی به «پیش‌بینی سازمانی، مدیران و موفقیت» پرداخته است. با بررسی سودمندی پیش‌بینی سازمانی و پیامدهای آن برای عملکرد تحصیلی مدارس دولتی، مفهوم اخلاق و همکاری را مجدداً معرفی کردند. در این استدلال مطرح می‌شود که وظایف کاری آموزش و پرورش پیچیده است. یعنی فقط می‌تواند از روتین‌سازی پرهیز کنند و نیاز به همکاری گروهی نقشی حیاتی دارند. این شرایط رویکردهای رهبری اخلاقی را که می‌توان برای ایجاد محیط‌های همکاری مدارس با عملکرد قابل پیش‌بینی استفاده کرد، محدود می‌کند. «پیش‌بینی سازمانی» از امکان رسمی کردن، تمرکز و اعتماد معلم برای مدیر اصلی گرفته شده است (Forsyth & Curt, 2014).

ملک‌زاده و همکاران (۲۰۲۱)، دریافت خدمات کامل و ایمن اولین حقوق‌ذینفعان سازمان است؛ پس پیش‌بینی اخلاقی برای شناسایی نگرانی‌های ایمنی بیمار تأثیرگذار است. این مطالعه با هدف تعیین و مقایسه پیش‌بینی اخلاقی ایمنی بیمار در بیمارستان‌های منتخب استان مازندران در ایران انجام شد. نتایج: نتایج نشان داد که شناسایی عوامل ایجادکننده پیش‌بینی اخلاقی به منظور ارتقا سطح ایمنی و کیفیت خدمات بیمار، کمک شایانی به مدیران و مقامات در زمینه خدمات بهداشتی می‌کند. چنین آگاهی به مدیران کمک می‌کند تا این عوامل را در کلیه فرایندهای تصمیم‌گیری در نظر بگیرند (Malekzadeh et al, 2021).

گریکس (۲۰۱۶)، کتابی با عنوان مباحث معاصر در اخلاق کاربردی و حرفه‌ای با بررسی مباحث اخلاقی در سازمان‌ها، عرضه و تقاضا در توسعه اخلاق حرفه‌ای و چگونه باید مفهوم حرفه را درک کرد و آیا مفهوم یک عمل در درک آن مفید است؟ پرداخته است. نتایج نشان دهنده هم‌نشینی اخلاق کاربردی با اخلاق حرفه‌ای دارد (Grex, 2016).

شراینر (۲۰۰۱)، این مطالعه که به «آشنایی با قوانین اساسی در اخلاق حرفه‌ای در بین اعضای پرستار» پرداخته است. او نشان داد درک رمزگذاری هنجارها در اخلاق حرفه‌ای گامی ضروری در مسیر اخلاق فردی است. بررسی در مورد موضوع مطالعه نشان داد که در آلمان عدم آشنایی وجود دارد. بنابراین نویسنده نتیجه می‌گیرد که پرستاری آلمان هنوز به این سطح از اخلاق فردی نرسیده است و تقاضای کلی برای اطلاعات بیشتر وجود دارد، نویسنده احساس می‌کند که باید مطالب بهتر را در هر دو دوره آموزش مقدماتی و تکمیلی، که ابتدا نویسنده اصطلاح «اخلاق»

را تعریف می‌کنند و خصوصياتی را که در شرایط امروز از اهمیت برخوردارند، توضیح می‌دهند. ثانیاً، آن‌ها خواهند پرسید که «اخلاق کاربردی» در زمینه چیست؟ سرانجام، نویسنده بحث خواهند کرد که «هنجارها» در مورد اخلاق حرفه‌ای چیست، چگونه و به چه دلیل توسعه می‌یابند (Schreiner, 2001).

مرور ادبیات تحقیق نشان می‌دهد که مطالعات متعددی درباره دانش پیش‌بینی‌پذیری یا آینده‌پژوهی و اخلاق کاربردی با رویکرد حرفه‌ای انجام شده که از زوایای متعددی آن‌ها را بررسی کرده‌اند. در دسته‌ای از مطالعات، محققان با تمرکز بر مدیریت سازمانی، فعالیت‌ها و مراحل فرآیند پیش‌بینی‌پذیری سازمانی را مطالعه کرده و در برخی دیگر نیز، رویه‌ها و روش‌های آینده‌پژوهی بررسی شده و در این پژوهش سازوکارهای لازم برای طراحی چارچوب مفهومی مورد توجه قرار-گرفت (جدول شماره ۱). در دسته‌ای دیگری از مطالعات، عوامل مؤثر بر اخلاق کاربردی با ریکرد حرفه‌ای در سازمان مورد توجه بوده و عوامل کلیدی موفقیت توسعه اخلاقی سازمان شناسایی و برخی مطالعات نیز موانع پرداخته‌اند (جدول شماره ۲).

جدول شماره ۱: مطالعات تطبیقی اجزای چارچوب مفهومی (تطبیق فرآیند آینده‌پژوهی با استناد به منابع)

نویسنده	شاخص‌ها، مراحل و روش‌های پیش‌بینی‌پذیری سازمانی
(David, 2007), (Loader, 2012), (North, 1990), (Hamidizadeh, 2011)	زمان: تحلیل وضعیت گذشته، وجود وابستگی به مسیر در سازمان‌ها، زمان و آینده پژوهی بر اساس نظریه فهم و درک، تحلیل وضعیت حال، بهبود حال گسترده یا بسیط
(Dator, 2019)	مولفه‌های آینده: رویدادها، روندها، تصاویر و اقدام
(Phdungsilp, 2011), (Popper, 2008)	ابزار و روش‌های شناخت آینده: ۱- رویکردهای هنجاری: چشم‌اندازسازی و ترسیم، تدوین و تحلیل سناریوها، اولویت‌گذاری و تدوین ره نگاشت، ایجاد بصیرت، اجماع و اشتراک، شناسایی علائم ضعیف تغییر، پوشش محیطی و پایش متغیرهای کلیدی. ۲- رویکردهای اکتشافی: مدل‌سازی و پیش‌بینی
(Rouse, 2019), (Mitchell, 2003)	آینده‌های بدیل، آینده‌های محتمل، باورپذیر، ممکن و مطلوب
(Walker & Lempert, 2013), (Slann, 2016), (KhodadadHosseini & LashkarBlocky, 2012)	شناسایی فضای عدم قطعیت: فضای عدم قطعیت احتمالی، واقعی و عمیق
(Saghafi, 2014) & (Ong, 2020)	شناسایی ذی‌نفعان و بازیگران سازمان: منافع، فوریت، پتانسیل، قدرت
(Kuosaa, 2011), (SayyafMofazli, Asadi, 2017)	فضای مسئله‌ای آینده: شناسایی عوامل توسعه اخلاق حرفه‌ای مدیران

جدول شماره ۲: اجزای چارچوب مفهومی (تطبیق متغیرها/ مؤلفه‌ها با استناد به منابع)

نویسنده	شاخص اجزا (مؤلفه‌ها / متغیرها)	منابع
(Warhanek, 2005). (Abtahi, 2004).	توسعه آموزش‌های سازمان: آموزش‌های آشناسازی، آموزش‌های توسعه، آموزش‌های شغلی، آموزش‌های توجیهی	عوامل محتوایی
(Hallinger, 2013). (Salimi, Kakai, 2017). (Ghorbanizadeh, Kariman,) (2009).	شناسایی محورهای کلیدی: محورهای حرفه‌ای، محورهای سازمانی، محورهای محیطی، محورهای فردی	
(Prewett & Terry, 2018).	کنترل استراتژیک: ایجاد الزامات حقوقی، ایجاد الزامات ساختاری، ایجاد الزامات فرهنگی، ایجاد الزامات مالی، ایجاد الزامات روشی، ایجاد الزامات اجرایی، ایجاد الزامات مدیریتی، ایجاد الزامات نظارتی	عوامل ساختاری
(Koch, 2006) (Sabatiyar & Mazmanian,) (1983).	خط مش‌های سازمان: توصیف خط مش به‌عنوان وظیفه، تدوین انتظارات از خط‌مش‌ها، اصلاح ساختار و اختیارات قانونی و نیروی انسانی	
(James & Jones, 1979). (Jones & James, 1979).	جوسازمانی: تسهیلات و پشتیبانی رهبران، عملیات گروه کاری، رفاقت، تعارض و ابهام وظیفه، اعتماد سازمانی، چالش‌های شغلی و سازمانی	عوامل زمینه‌ای
(Cmellkova, 2017). (Ranjbar, 2017). (Amini et al,) (Moradi, 2017). (2011).	فرهنگ‌سازمانی: جامعه‌پذیری، مدیریت عالی سازمان، گزینش بر اساس اخلاق حرفه‌ای	
(Alwani & Rahmati, 2007).	تدوین منشور اخلاق حرفه‌ای در سازمان: اخلاقیات، اخلاق در سازمان، مدیریت اخلاق، ذینفعان سازمان	

در بررسی اهمیت پژوهش این سوال مطرح است که؛ ضرورت اخلاقی بودن مدیران در چیست؟ برخی از پژوهشگران ده عامل را برای ضرورت اخلاقی بودن مدیران بر شمرده‌اند (Carroll, 1999: 142)، (Gilbert, 2012: 1)؛ که عبارتند از:

۱. آینده‌پژوهی و پیش‌بینی‌پذیری در برنامه‌ریزی به سازگاری سازمانی می‌انجامد.
۲. توانایی در مدیریت صحیح به پیش‌بینی‌پذیری بحران‌های سازمانی می‌انجامد.

۳. اعتمادسازی، سازگاری و پیش‌بینی‌پذیری در سایه اطمینان، وفاداری سازمانی به دست خواهد آمد.
 ۴. سازمان‌ها به همان میزان خوب هستند که مدیران‌شان خوب باشند.
 ۵. ذی‌نفعان سازمان به ارزش‌های اخلاقی بها می‌دهند.
 ۶. سرمایه‌گذاران به ارزش‌های اخلاقی اهمیت خواهند داد.
 ۷. رهبری و مدیریت اخلاقی می‌تواند از حوزه مقررات ناقص قانونی پیشگیری کند.
 ۸. اخلاق وجهی از ضمانت است.
 ۹. همکاری و مشارکت اثربخش به ارزش‌های مشترک اخلاقی وابسته است.
- پژوهشگران معاصر این عوامل را در کالبد فواید اخلاق مدیران بیان کرده‌اند (Carter, 2008)؛ برخی از این فواید عبارتند از:
۱. توجه به اخلاق مدیران در جلوگیری از بروز کج‌روی‌های اخلاقی و رفتارهای خلاف-کارانه در سازمان نتیجه بخش خواهد بود.
 ۲. پروگرام اخلاقی، ریاست دستگاه را از لحاظ قانونی بودن سیاست‌هایش مطمئن می‌سازد.
 ۳. دستور کار اخلاقی مدیران به ایجاد نگره‌ی مثبت از سازمان در حضور افراد کمک می‌کند.
 ۴. تمشیت‌های اخلاق در سازمان به رهبری ارزش‌های مورد بحث در برنامه استراتژیک، مدیریت کیفیت و ... و در نهایت ژرف‌بینی اخلاقی در همه‌ی ساحت‌های مدیریتی را ضمانت می‌کند و از این قاعده، آینده‌پژوهی، پیش‌بینی‌پذیری هر چه بیشتر سازمان‌ها را پیش کش می‌کند.
 ۵. اخلاق مدیران در سازمان سبب افزایش بهره‌وری و گسترش فعالیت‌های تیمی می‌شود.
 ۶. استراتژی روشن اخلاقی در سازمان، موجب می‌شود که سازمان در شرایط پراکنده و پیچیده اخلاقی، خود را پشتیبانی کند.
 ۷. تمایل به اخلاق مدیریت موجب توسعه بنیادین در رویدادهای اخلاقی، کل جامعه خواهد بود.
- برای واکاوی این عوامل می‌توان آن‌ها را در دو حیطة دسته‌بندی کرد؛ به عبارت دیگر همه این عوامل اخلاقی مدیران سازمان قابل تبیین به دو فایده کلان‌تر می‌باشد؛

۱. جامعه و ذینفعان از مدیران سازمان‌ها توقع دارند که به درستی و عدالت عمل کنند و چون مشروعیت فعالیت‌های مدیران به عنوان عناصر اجتماعی مرهون محیاکردن انتظارات جامعه و ذینفعان است، مدیران بایستی در ازاء این انتظارات خود را پاسخ‌گو بدانند.

۲. در بهترین حالت به سودخود مدیران سازمان است که اخلاقی باشند. نکته‌بینی‌های اخلاقی مدیران نقش بسیار اساسی در سودآوری یا ورشکستگی و در نهایت موفقیت یا ناکامی سازمان ادا می‌کنند.

برخی از نویسندگان عامل اول را یک برهان هنجاری و عامل دوم را یک برهان عملگرایانه شناخته‌اند و برای اثبات عامل اول به استناد تحقیقات پیمایشی پرداخته‌اند (Carroll, 1999: 143). پژوهش‌هایی که به خوبی ثابت می‌کنند که افراد و جامعه از مدیران توقع اخلاقی بودن دارند، ولی به نظر می‌رسد هنجاری بودن این توقع، ادعایی است که نمی‌توان آن را منحصرأ با تأکید بر پژوهش‌های تجربی یا پیمایشی ثابت کرد، زیرا یک مدعای فلسفی است که نیازمند اثبات فلسفی نیز خواهد داشت. از این رو، می‌بایستی پرسید که چرا ذینفعان و جامعه از مدیران و سازمان‌ها توقع دارند که اخلاقی عمل کنند؟ این پرسشی است که لاجرم پس از دریافت پاسخ مرتب مردم به لزوم اخلاقی بودن مدیران و سازمان‌ها رخ می‌نماید پرسشی که این استفهامی است که ناگزیر پس از وصول پاسخ مثبت ذینفعان به لزوم اخلاقی بودن مدیریت و سازمان پدیدار می‌شود؛ پس از شناخت خواست ذینفعان، این بینش از دلیل یا انگیزه‌های ذینفعان است که می‌تواند به طور دقیق آشکار سازد که چه کنش و فعلی در مدیران و سازمان از منظر افراد جامعه به عنوان کنش و فعل اخلاقی مطابقت دارد تا مدیریت به تحقیق آن افعال تلاش کنند. در حقیقت همین بازشناسی ژرف‌نگر رفتارها و کنش‌های اخلاقی موافق با خواست جامعه و ذینفعان است؛ که به جواب ماهیت هنجاری می‌بخشد. با اینکه می‌توان برای دست‌یابی به نگرش افراد در جامعه از پژوهش‌های تجربی، پیمایشی و کمی نیز استفاده کرد، ولی به استثنای گروه معدودی از دانشمندان جامعه‌گرا که نگرشی نسبی‌گرایانه دارند، بیشتر فیلسوفان اخلاق خصوصاً فیلسوفان اخلاق کاربردی، برای این شناخت به نظریه‌های اخلاق هنجاری رجوع می‌کنند تا براساس آن‌ها معیارهای کلی و مشروح برای ارزیابی کنش‌های اخلاقی مردم از آن منظر که آدمی است بنا کنند. دلیل اول که رویه عملگرایانه‌تری در قرابت به دلیل دوم دارد و بر سودآوری سازمان به عنوان فایده اخلاق مدیران تصریح می‌کند. همچنین به خوبی ثابت شده که مصالح بلندمدت سازمان‌ها و

مدیران با نفوذ اخلاق فراهم می‌شود. مدیریت‌های اخلاقی حداقل سازمان‌ها و مدیران را از دردسر محافظت می‌کند، اگر جوی که در اثر مشاخره سازمان‌ها با موسسات قانونی نظارتی در محیط سازمان به وجود می‌آید را به فهرست مخارج اضافه کنیم بیش‌تر به اهمیت این بحث پی‌خواهیم برد؛ جوی که خصوصاً بر رفتار و صفات پرسنل تأثیرات مخرب می‌گذارد و می‌تواند منتج به اقداماتی شود که بی‌اندازه برای مدیریت و سازمان هزینه بردار خواهد بود (Evans, 1981). در بررسی این توضیحات دو مضمون در خور توجه است؛ نکته نخست: به این مضمون اشاره دارد که عمل اخلاقی، در صورتی که هیچ قانونی اجرای آن را پشتیبانی نکند، نیز به سود سازمان خواهد بود. یکی از اساسی‌ترین دلایلی که آن را تأیید می‌کند آن است که مهم‌ترین ضمانت برای سودآوری و موفقیت سازمان جلب اعتماد ذینفعان است، که در رابطه شایستگی ذینفعان با سازمان رقم می‌زند. پژوهشگران اخلاق حرفه‌ای اثبات کرده‌اند که پیش‌بینی و آینده‌پژوهی اخلاق می‌تواند سبب اعتمادسازی و مسئولیت‌پذیری اخلاقی سازمان‌ها شود (Grant, 2012: 87-85). نکته دوم: در تعریف موفقیت باید به سودآوری عنایت ویژه داشته باشیم که هر قدر گستره سود را در ابعاد زمان و مکان و افراد زیادتری توسعه بدهیم، در اصل استمرار پیش‌بینی اخلاقی و مسئولیت‌پذیری اخلاقی سازمان تأثیر عمیق‌تری می‌گذاریم، با علم به اینکه بین گستره دامنه سود و میزان پیش‌بینی‌پذیری اخلاقی مدیران رابطه مستقیم وجود دارد؛ در این مصداق سود بیشتر مستلزم پیش‌بینی‌پذیری است. دلیل پرداختن به آینده‌پژوهی را می‌توان اینگونه شایان توجه دانست که، به طور مثال اگر گستره دامنه سود را، به منفعت شخصی مدیران در مقطع زمانی که او مدیریت می‌کند و در محل جغرافیای که سازمان او در آن احداث شده‌است محدود نماییم، بنابراین در این قلمرو پیش‌بینی‌پذیری اخلاقی بی‌اندازه محدود می‌شود و میزان محدودیت این حیطه سود کمتری برای مدیران و سازمان به دست می‌آورد. از این‌رو هر چه گستره سود را به سود سایر افراد جامعه در مقطع زمانی دور و درازتر و ابعاد مکانی گسترده‌تر توسعه دهیم، لزوم آینده‌پژوهی و پیش‌بینی‌پذیری در قلمروهای بیشتری بروز خواهد کرد با مهیا ساختن آن سود بیشتر و بادوام‌تری نصیب سازمان می‌شود. در واقع تفاوت و تمایز اخلاق فردی و اخلاق سازمانی در همین معنا نشان داده می‌شود (Carroll, 1999: 143). مطالعه و بازبینی روش پیش‌بینی‌پذیری در شرکت‌های اقتصادی، این مطلب را تصدیق می‌کند که مدیران این شرکت‌ها ابتدا دامنه خیلی محدودی از سود داخلی خود را در اندیشه داشتند و به تدریج به یمن توجه به آینده‌پژوهی و پیش‌بینی سودگرایانه و در سایه مسئولیت‌پذیری بیشتر به گستره این دامنه افزوده‌اند. آنچه نخست برای این شرکت‌ها

اهمیت بنیادی داشت سرمایه اولیه‌ای بود که از سوی سرمایه‌گذاران و سهامداران فراهم می‌شد. این اهمیت موجب شد که مدیران به مسئولیت در قبال سهامداران رجوع دهند و از روگفتن حقوق سهامداران و وظیفه سازمان در ازاء این حقوق نقش گرفت. ولی پس از اندکی تجربیات حرفه‌ای مدیران ثابت کرد که آنچه سود سازمانی و موفقیت سازمانی را ضمانت می‌کند و موجب می‌شود تا سرمایه‌های اولیه ثمربخش باشند، مشتری و ارباب رجوع یا ذینفعان است و بدون رضایت آنان سرمایه‌ها بی‌رونق می‌مانند و شرکت با شکست روبه‌رو خواهد شد بنابراین بحث‌های سهامدارمداری و تکریم ارباب رجوع، به حدی توسعه یافت که تعداد بی‌شماری از شرکت‌های بزرگ تجاری دنیا حقوق و امتیازات ویژه‌ای برای مشتریان قائل شدند. هرچه دایره این پیش‌بینی-پذیری مدیران و سهامداران فراتر رود و مشتریان بیشتری را شامل شود اثر بخشی افزون‌تری در این رهگذر خواهد داشت و اینجاست که دانش آینده‌پژوهی به مدد اخلاق سازمان‌ها می‌آیند و آینده‌های مطلوب و محتمل‌تری را به ارمغان می‌آورد. بحث مشتری‌مداری و حمایت از ذینفعان دهه‌ها رواج داشته، چاره‌جویی‌های زیادی را تجربه نموده و موفقیت‌های شایان توجه‌ای در جلب اعتماد نصیب این شرکت‌ها کرده است، شاید همین مرکزیت و ژرف‌اندیشی در حقوق اخلاقی مشتری و ارباب رجوع بوده که فیلسوفان حوزه اخلاق را به در تفکر ابداع اصطلاحی جدید، به نام «حقوق ذینفعان» انداخته است. اگر بخواهیم فواید اخلاق مدیران را از دیدگاه اخلاق اسلامی نیز بررسی کنیم، ضروری است نگرش اصیل را از نگرش ابزاری یا عملگرایانه به اخلاق مدیران جدا کنیم: در کنار سلامت و اعتماد اخلاقی، توسعه بهره‌وری و پیش‌بینی‌پذیری و نهایتاً پایداری هر چه مستحکم‌تر سازمان، اهداف سودگرایانه‌اند که در واقع ارزش‌های اخلاقی را به کار می‌گمارند؛ به عبارت دیگر نگاه اسلام به اخلاق یک نگرش اصل است و اسلام برای توسعه فضایل اخلاقی در سازمان صحت و وارستگی قائل است. نکته اینجاست که آموزه‌الله‌محوری و توحید در اسلام، همه‌حیطه‌های اخلاق فردی، اجتماعی و زیست‌محیطی انسان را در پرتو رابطه‌ آدمی با خدای متعال معنا می‌کند و از این‌رو، بهبود اوضاع اخلاقی فردی، سازمانی و اجتماعی بر مبنای بهبود رابطه اخلاقی انسان با خلاق هستی بنیان می‌شود چنان که امیر مؤمنان علی (ع) فرمود: «مَنْ أَصْلَحَ مَا بَيْنَهُ وَ بَيْنَ اللَّهِ أَصْلَحَ اللَّهُ مَا بَيْنَهُ وَ بَيْنَ النَّاسِ» (Sharif Razi, 1993). از این سبب بر این باوریم که در کنار اخلاق هنجاری و کاربردی با رویکرد حرفه‌ای در جهت رسیدن به اخلاق مدیریتی در سازمان یک نگاه اصیل و غیر ابزاری به ارزش‌های اخلاقی را نیز جز از این راه ناممکن بدانیم.

سؤال اصلی پژوهش: الگوی مناسب پیش‌بینی‌پذیری اخلاقی مدیران سازمان آموزش و پرورش کدام است؟

سوالات فرعی

- الگوی پیش‌بینی‌پذیری توسعه اخلاقی حرفه‌ای آموزش و پرورش مرکب از چه ابعادی است؟
- الگوی پیش‌بینی‌پذیری توسعه اخلاقی حرفه‌ای آموزش و پرورش مرکب از چه مؤلفه‌هایی است؟
- الگوی پیش‌بینی‌پذیری توسعه اخلاق حرفه‌ای مدیران آموزش و پرورش مرکب از چه شاخص‌هایی است؟

روش شناسی پژوهش

فلسفه این پژوهش تفسیری، رویکرد آن کیفی و استراتژی آن داده‌بنیاد^۱ و بر اساس رویکرد گلیزری می‌باشد. در این پژوهش از روش‌شناسی نظریه داده‌بنیاد برای تحلیل داده‌ها استفاده شد؛ داده‌بنیاد به دلیل مفهوم‌سازی‌هایی که از الگوهای اجتماعی دارد، فراتر از همه روش‌های تشریحی است (Glaser, 2002: 35). در این پژوهش، از بین رهیافت‌های مختلف نظریه‌سازی داده‌بنیاد، از رهیافت گلیزری بهره گرفته شد. این رهیافت که در سال ۱۹۹۲ معرفی شد، در برخی منابع، نسخه کلاسیک نظریه داده‌بنیاد معرفی شده است (Artinian & Giske, 2007). با وجود مشابهت‌های این رهیافت با رویکرد استراوس و کوربین^۲، در مواردی تفاوت‌های اساسی با رویکرد ذکر شده دارد. از ویژگی‌های اساسی رویکرد گلیزری این است که تمرکز و توجه پژوهش به نگرانی مشارکت‌کنندگان بیشتر از خود پژوهشگر است (Glaser & Strauss, 2017). همچنین، در رویکرد گلیزری، پژوهشگر نیاز دارد مدت زمانی طولانی در محیط پژوهش بماند تا بتواند نگرانی اصلی مشارکت‌کنندگان را شناسایی کند؛ به طوری که به مقوله محوری یا فرایندی که پاسخ مشکل را به تصویر می‌کشد، اجازه ظهور داده شود. به طور کلی، رویکرد ظاهرشونده در روش‌شناسی

1. Grounded Theory.
2. Strauss and Corbin's Approach.

داده‌بنیاد، با گذر از سه گام اصلی کدگذاری حاصل می‌شود. براساس این رویکرد، سه گام اصلی کدگذاری عبارت‌اند از: کدگذاری باز، کدگذاری انتخابی (گام اول و دوم را کدگذاری حقیقی می‌نامند) و کدگذاری نظری (ساغروانی، مرتضوی، لاگزبان و رحیم نیا، ۱۳۹۳: ۱۵۵). در کدگذاری باز، داده‌ها شکسته می‌شوند. سپس، به‌لحاظ مفهومی گروه‌بندی می‌شوند و مقوله‌ها و ویژگی‌های آن‌ها تولید می‌شوند (Jones & Alony, 2011: 101). در این مرحله از کدگذاری، گردآوری آزاد داده‌ها تا زمانی ادامه پیدا می‌کند که اثرهای مقوله‌ی محوری نمودار شود (Glaser & Strauss, 2006). کدگذاری انتخابی نیز به‌معنی محدودکردن کدگذاری به آن دسته از متغیرهایی است که مربوط به متغیر محوری هستند (Artinian & Giske, 2007). به‌عبارتی، زمانیکه مقوله‌ی محوری نمودار شد، کدگذاری انتخابی آغاز می‌شود و مصاحبه‌ها درجهت متغیر محوری کدگذاری می‌شوند (Glaser, 2002) از دیگر اقدام‌هایی که در رویکرد گلگیری باید به آن‌ها توجه کرد، عبارت‌اند از: یادداشت‌نگاری و نگارش نظریه. یادداشت‌ها گزارش نظریه-پردازانه ایده‌هایی درمورد کدها و روابط بین آن‌ها هستند که به فکر تحلیل‌گر در هنگام کدگذاری خطور می‌کنند (دانایی فرد، الوانی و آذر، ۱۳۹۶: ۱). نظریه‌پردازان داده‌بنیاد یادداشت‌نگاری را مرحله‌ی میان‌بین جمع‌آوری داده‌ها و نوشتن یک پیش‌نویس از نظریه می‌دانند (Charmaz, 2008: 461). در قدم بعدی، یادداشت‌ها دسته‌بندی می‌شوند که این کار کلید فرموله‌کردن نظریه برای ارائه به دیگران است. هنگامی که یادداشت‌ها مرتب شدند، شروع به دریافتن روابط بین آن‌ها می‌کنیم. این فرایند کدگذاری نظری خوانده می‌شود که به تلفیق میان مفاهیم توسط یک الگوی ارتباطی اشاره دارد. کدهای نظری مفاهیم تکه‌تکه‌شده را به هم می‌بافند و چگونگی ارتباط ممکن میان کدهای حقیقی را که برای تلفیق به‌صورت یک نظریه مفروض هستند، مفهوم‌سازی می‌کنند. این فرضیه‌ها در یک نظریه با هم عمل می‌کنند و دغدغه اصلی مشارکت‌کنندگان را تشریح می‌کنند. درنهایت، زمانی که مقوله‌های مختلف به همدیگر و متغیر محوری مرتبط شدند، محصول نظریه داده‌بنیاد شکل می‌گیرد و شبیه به نظریه می‌شود.

بر این اساس به منظور گردآوری اطلاعات در مورد شاخص‌ها، مؤلفه‌ها و ابعاد الگوی توسعه اخلاقی مدیران، مصاحبه‌های نیمه ساختار یافته به صورت هدفمند و به روش دلفی در بین مدیران انجام گرفت. جامعه آماری این تحقیق خبرگان حوزه آموزش و پرورش و کادر آموزشی و پژوهشی (اعضای هیات علمی و مدرسین) دانشگاه شهید چمران و دانشگاه آزاد اسلامی اهواز در سال ۹۹-۹۸ می‌باشند. از این میان ۱۵ نفر خبره و صاحب نظر به که صورت هدفمند به عنوان نمونه آماری

پژوهش انتخاب شدند. به این صورت که ابتدا دو نفر از برجسته‌ترین صاحب نظران حوزه آموزش و پرورش شناسایی و مصاحبه با آنها انجام شد و سپس از طریق آنها خبرگان دیگری شناسایی شد و در مجموع با ۱۵ نفر خبره و صاحب نظر مصاحبه انجام گرفت. مصاحبه با نفرات آخر منجر به اشباع نظری در یافته‌ها گردید که پژوهشگر مصاحبه‌ها را متوقف نمود. ابزار مورد استفاده در این پژوهش، مصاحبه نیمه ساختاریافته بود. بنابراین، نتایج نهایی حاصل از پژوهش و فرایند دستیابی به دیگرام در اختیار صاحب نظران حوزه تحقیق قرار گرفت، که بررسی و تحلیل این افراد بر یافته‌های پژوهش صحت گذاشت. همچنین به منظور بررسی استحکام پژوهش به روش لینکلن^۱ و گوبا^۲ نیز که از چهار معیار قابلیت اعتبار، انتقال پذیری، قابلیت اطمینان و تأییدپذیری شکل می‌گیرد، روایی ابزار را تأیید کرد. برای تعیین قابلیت اعتبار یافته‌ها، علاوه بر اینکه داده‌ها با مبانی نظری و پیشینه تحقیق تأیید شدند، نظرات و رهنمودهای گروهی از خبرگان نیز لحاظ شد. برای تأیید دقت و صحت داده‌ها^۳، در مورد اعتبار مطالعه^۴ از شیوه بررسی به وسیله اعضای پژوهش^۵ استفاده گردید. به این ترتیب که نتایج تحلیل و مقوله‌بندی‌های حاصل از مصاحبه شونده‌ها، در اختیار آنان قرار گرفت که آنها را تأیید نمودند. جهت تعیین اعتبار بیرونی (انتقال پذیری) یافته‌ها از تکنیک‌های حصول اشباع نظری، استفاده از رویه‌های ویژه کدگذاری و تحلیل نمادها و نشانه‌ها و توصیف غنی داده‌ها، بهره گرفته شد. برای تعیین روایی (تأییدپذیری) یافته‌ها نیز از دو تکنیک جمع آوری داده‌ها از منابع متعدد و تحلیل موارد منفی استفاده گردید. جدول شماره ۳ مراحل تأیید روایی بر اساس روش لینکلن و گوبا را نشان می‌دهد.

-
1. Lincoln
 2. Guba
 3. Trustworthiness.
 4. Credibility.
 5. Member check.

جدول ۳. روایی و اعتبار بر اساس روش لینکلن و گوب

شاخص	فرایند
اعتبار	صرف زمان کافی برای پژوهش و تأیید داده‌های مصاحبه توسط مصاحبه شونده
انتقال‌پذیری	اخذ نظر خبرگانی که در پژوهش شرکت نداشتند
تأیید‌پذیری	مستندسازی و حفظ همه گام‌های پژوهش و مستندات در فرایند پژوهش
قابلیت اعتماد	ثبت همه جزئیات پژوهش و یادداشت‌برداری در طول مصاحبه و روند پژوهش

یکی از روش‌های معتبر ارزیابی پایایی در تحقیقات کیفی روش حسابرسی فرایند است. نتایج زمانی قابل حسابرسی‌اند که محقق دیگری بتواند فرایند تصمیم به کار رفته توسط محقق اصلی در طول مصاحبه را با روشی و وضوح پیگیری کند و سازگاری مطالعه را نشان دهد (Downing, 1008: 2008). بنابراین، در تحقیق حاضر، فرایند اجرای تصمیمات و همچنین همه داده‌های خام، تحلیل شده، کدها، مقول‌ها، فرایند مطالعه، اهداف اولیه و سؤال‌ها در اختیار دو تن از صاحب‌نظران قرار گرفت و با حسابرسی دقیق همه گام‌های پیموده شده تأیید شد. جهت اطمینان از پایایی ابزار، علاوه بر روش حسابرسی، از روش توافق درونی (درون موضوعی) بررسی شد. بدین منظور ضمن ارائه آموزش‌های لازم جهت کدگذاری مصاحب‌ها از دو تن از صاحب‌نظران درخواست شد، به عنوان کدگذار، به کدگذاری سه مصاحبه که به صورت تصادفی گزینش شدند اقدام کنند. میزان کدهای مورد توافق در هر مصاحبه و میزان توافق (درون موضوعی پایایی) در جدول شماره ۴ آمده است.

جدول شماره ۴. پایایی ابزار پژوهش با استفاده از روش توافق درون -

موضوعی

ردیف	عنوان مصاحبه	تعداد کل کدها	تعداد توافقات	پایایی بازآزمون (درصد)
۱	چهارم	۱۳	۱۷	۰/۷۸
۲	ششم	۱۱	۱۵	۰/۸۵
۳	هشتم	۱۵	۱۹	۰/۸۴
کل		۳۹	۵۱	۰/۸۲

بنا بر توافق موجود، میزان توافق درونی بالای ۶۰ درصد بیان‌کننده پایایی مناسب ابزار است. بنابراین، نتایج جدول نشان می‌دهد مصاحبه‌های انجام شده پایایی قابل قبولی داشته‌اند. این

مدیریت بر آموزش سازمانها

تحقیق در در فاصله زمانی ۱۳۹۸ تا ۱۳۹۹ انجام شده است. اطلاعات مربوط به مصاحبه نیز در یک بازه زمانی ۶ ماهه (شهریور ۱۳۹۸ تا بهمن ۱۳۹۸) جمع‌آوری شده است. به طور کلی، رویکرد ظاهر شونده در روش‌شناسی نظریه داده بنیاد، منتسب به گلیزری؛ با گذر از سه گام اصلی کدگذاری حاصل می‌شود. بر اساس این رویکرد ۳ گام اصلی کدگذاری عبارتند از: ۱) کدگذاری باز؛ ۲) کدگذاری انتخابی؛ ۳) کدگذاری نظری. پژوهش حاضر نیز با طی کردن این سه گام اصلی، به دنبال پاسخگویی به سؤالات تحقیق می‌باشد. که در ادامه و در خلال بحث، نحوه کدگذاری در هر یک از گام‌ها تشریح شده است. شایان ذکر است که به منظور کدگذاری داده‌ها از نرم‌افزار MAXQDA استفاده شده است. جدول زیر خلاصه اطلاعات جمعیت‌شناختی را نشان می‌دهد.

جدول شماره ۵: خلاصه اطلاعات جمعیت شناختی شرکت کنندگان پانل دلفی

اساتید خبره دانشگاهی					خبرگان غیر دانشگاهی			
مدیران ستادی اداره کل آموزش و پرورش استان خوزستان					مدیران ستادی اداره کل آموزش و پرورش استان خوزستان			
تعداد	جنسیت	پایه علمی	تجربه کاری (سال)	پایه علمی	تعداد	جنسیت	پایه علمی	تجربه کاری (سال)
۸	تمام	دکتری	۴۰	۱	۱۰	۳۰ سال	مدیر کل	
۲	دانشیار	دکتری	۲۰	۱	۱۰	۲۷ سال	معاون	
۲	استادیار	دکتری	۱۰	۱	۱۰	۱۷ سال	رییس واحد	
۱۲		جمع	۷۰	۳	۳۰	۱۰۰		

یافته‌های پژوهش

بر اساس آنچه در بخش روش‌شناسی پژوهش ذکر شد کدگذاری داده‌ها در روش داده بنیاد با رویکرد گلیزری در سه گام صورت می‌گیرد: کدگذاری باز، کدگذاری انتخابی و کدگذاری نظری. بنابراین سه مرحله یاد شده ذیل همراه با یک مثال تشریح شده و نتایج آن ارائه شده است. لازم به ذکر است که سایر مقوله‌های این پژوهش نیز از طریق همین سه گام استخراج شده‌اند. در ضمن

1. Open Coding
2. Axial Coding
3. Selective Coding

لازم به ذکر است که پاسخ به سؤالات پژوهش در قالب جداول و نمودار ارائه شده است. در مرحله کدگذاری باز پس از پس از پیاده‌سازی مصاحبه‌های انجام شده، سطر به سطر متون مصاحبه کدگذاری شد. بدین صورت که ابتدا جملات مهم متون پیاده شده، استخراج گردید که بدین منظور مفاهیم مهم در متن برجسته شدند و کدهای اولیه مشخص گردید. در این بخش متن مصاحبه‌ها چند بار خوانده و سپس به صورت کد استخراج می‌شود. کدهای مشابه از نظر مفهوم در کنار یکدیگر قرار می‌گیرند و دسته‌بندی می‌شوند تا ارتباط مفاهیم با یکدیگر مشخص شود. بر این اساس، این مرحله را کدگذاری باز می‌نامند؛ زیرا پژوهشگر با ذهنی باز کدها را استخراج می‌کند. به عنوان مثال از گفتار «باید برخی از رویدادهای که باعث محدود شدن تصمیمات آتی می‌شود شناسایی شوند» دو کد اولیه «قفل شدن مسیر» «شناسایی آینده‌های بدیل» استخراج شد. لازم به ذکر است که در مرحله کدگذاری باز حدود ۷۰ کد اولیه شناسایی شد (جدول شماره ۶). در مرحله کدگذاری انتخابی نخست کدهای اولیه که با یکدیگر شباهت داشتند ادغام شدند و در پایان ۱۲ کد ثانویه از ادغام آن‌ها بدست آمد (جدول شماره ۷). مثلاً «شناسایی آینده‌های بدیل» و «قفل شدن مسیر» در یک مجموعه تحت عنوان زمان طبقه‌بندی شدند. همچنین این کد ثانویه و کدهای «شناسایی و تحلیل بازیگران یا ذینفعان»، «شناسایی ابزار و روش‌های شناخت آینده» و «بررسی فضای عدم قطعیت» طبقه‌ای تحت عنوان «بعد فرایندی» را تشکیل می‌دهند. در گام سوم، مدل‌های انتزاعی که مقوله‌ها را در جهت یک نظریه ترکیب می‌کند، ارائه می‌شود. در این پژوهش با توجه به اطلاعات به دست آمده در مورد ارتباط مفاهیم با یکدیگر، می‌توان گفت که مقوله «فضای عدم قطعیت» بیشترین ارتباط ساختاری را با سایر مقوله‌های استخراج شده از متن مصاحبه‌ها دارد. بنابراین، مدل پژوهش حاضر مطابق شکل ۱ و بر اساس این مقوله محوری ترسیم می‌شود. لذا مفاهیم ۱۲ گانه شناسایی شده در مرحله کدگذاری انتخابی در ۴ مقوله اصلی بر اساس یک مقوله محوری (فضای عدم قطعیت) مدل نهایی این پژوهش را تشکیل دادند (جدول شماره ۸). شکل شماره ۱ نیز مدل استخراج شده را نشان می‌دهد.

جدول شماره ۶: نتایج کدگذاری باز داده‌های کیفی حاصل از مصاحبه نیمه ساختار یافته

کدگذاری باز	اهم گزاره‌های کلامی مصاحبه شوندهگان
۱. تحلیل وضعیت گذشته	- ارزش‌گذاری به رفتارها و گرایش‌های اخلاق حرفه‌ای
۲. قفل شدن مسیر	- بررسی وضعیت گذشته سازمان
۳. حال گسترده یا بسیط	- اهمیت دادن به سرمایه‌های فکری و انسانی
۴. پیش بینی پذیری	- توسعه نگرش‌های مطلوب به آینده
	- شناسایی رویدادهای که باعث محدود شدن تصمیمات آتی شده
۵. فضای عدم قطعیت واقعی	- داشتن دانش کافی در مورد اخلاق حرفه‌ای
۶. فضای عدم قطعیت عمیق	- شناسایی عدم قطعیت که بتوان با آینده‌های و باورپذیری مواجه شود.
۷. فضای عدم قطعیت احتمالی یا اتفاقی	- شناسایی رویدادهای پیش روی اخلاق حرفه‌ای سازمان
	- بررسی فضای عدم قطعیت حمایت از ایده پردازی
۸. رویدادها	- تامین هزینه‌های پژوهشی در زمینه شناسایی مولفه‌های آینده
۹. روندها	- شناسایی رویدادهای توسعه‌ای سازمان
۱۰. تصاویر	- شناسایی روندهای توسعه اخلاق حرفه‌ای در سازمان
۱۱. اقدام	- ترسیم تصاویر آینده سازمان مبتی بر توسعه اخلاق حرفه‌ای
	- بررسی اقدامات لازم جهت توسعه اخلاق حرفه‌ای مطلوب
۱۲. رویکرد هنجاری	- ترسیم چشم انداز توسعه اخلاق حرفه‌ای در سازمان
۱۳. چشم‌اندازسازی و ترسیم	- ایجاد شرایط مشارکت ذینفعان آموزش و پرورش جهت تدوین و فاف نمودن رسالت و اهداف دانشگاه
۱۴. تدوین و تحلیل سناریوها	- شناسایی بهترین ابزار آینده پژوهی جهت شناسایی آینده اخلاق حرفه‌ای سازمان
۱۵. اولویت‌گذاری	- پوشش و پایش اخلاق حرفه‌ای در آموزش و پرورش
۱۶. تدوین ره نگاشت	- بررسی و شناسایی علائم ضعیف تغییر مبتی بر وجود یا عدم وجود اخلاق حرفه‌ای
۱۷. ایجاد بصیرت، اجماع و اشتراک	- تدوین ره نگاشت توسعه اخلاق حرفه‌ای
۱۸. دیده‌بانی	- تدوین مدل مهندسی اخلاق حرفه‌ای مدیران
۱۹. شناسایی علائم ضعیف تغییر	- چگونگی تبدیل آموزش و پرورش به سازمانی پیش بینی پذیر
۲۰. پویش محیطی	
۲۱. پایش متغیرهای کلیدی	
۲۲. رویکردهای اکتشافی	
۲۳. مدل‌سازی	
۲۴. پیش‌بینی	
۲۵. فضای مسئله‌ای در آینده	- تعیین توسعه اخلاق حرفه‌ای به عنوان - شناسایی ذینفعان سازمان بر اساس

اکتشاف الگوی پیش‌بینی چرفاب، مسین پور، نصیری

<p>۲۶. منافع</p> <p>۲۷. فوریت</p> <p>۲۸. پتانسیل</p> <p>۲۹. قدرت</p>	<p>فوریت</p> <p>- شناسایی ذینفعان سازمان بر اساس پتانسیل</p> <p>- شناسایی ذینفعان سازمان بر اساس قدرت</p>	<p>فضای مسئله‌ای آینده پژوهی</p> <p>- شناسایی و تحلیل ذینفعان آموزش و پرورش</p> <p>- شناسایی ذینفعان سازمان براساس منافع</p>
<p>۳۰. تعیین و حفظ استانداردهای بالای آموزشی</p> <p>۳۱. آموزش‌های آشناسازی</p> <p>۳۲. آموزش‌های توسعه</p> <p>۳۳. آموزش‌های شغلی</p> <p>۳۴. آموزش‌های توجیهی</p> <p>۳۵. حاکمیت اخلاق حرفه ای</p> <p>۳۶. نگرش راهبردی</p> <p>۳۷. سازگاری درونی توسعه اخلاق حرفه‌ای</p> <p>۳۸. حفظ احترام مابین تمامی افراد جامعه</p>	<p>- تأکید بر سبک آموزش مربیگری</p> <p>- آموزش قبل خدمت، بدو خدمت و ضمن خدمت</p> <p>- آموزش دوره‌های توسعه ای،</p> <p>- آموزش‌های شغلی</p> <p>- آموزش‌های توجیهی مبتنی بر توسعه اخلاق حرفه ای</p> <p>- حاکمیت اخلاق حرفه‌ای در سازمان</p> <p>- سازگاری درونی توسعه اخلاق حرفه‌ای</p>	<p>- تعیین و حفظ استانداردهای بالای آموزشی</p> <p>- ایجاد یکپارچگی و تعامل بین برنامه‌ها و فرصت‌های آموزشی و یادگیری با نیازهای آموزشی و سازمانی</p> <p>- برگزاری دوره‌های ضمن خدمت آشناسازی با مبانی اخلاق حرفه ای</p> <p>- تمرکز و رویکرد آموزش‌های کوتاه مدت و کاربردی</p> <p>- داشتن نگرش راهبردی به توسعه اخلاق حرفه ای</p> <p>- حفظ احترام مابین تمامی افراد جامعه</p>
<p>۳۹. محورهای حرفه‌ای</p> <p>۴۰. محورهای سازمانی</p> <p>۴۱. محورهای محیطی</p> <p>۴۲. محورهای فردی</p> <p>۴۳. فایده‌گرایی</p> <p>۴۴. اخلاق حق محور</p> <p>۴۵. اخلاق وظیفه محور</p> <p>۴۶. اخلاق فضیلت محور</p>	<p>- ارتقاء ارتباط میان فردی: ارتباط باهمکاران، ارتباط با دانش آموزان، ارتباط با سازمان رسمی، ارتباط با گروه‌های غیررسمی</p> <p>- ارتقاء ارتباط برون فردی یا محیطی: طبیعت (دل‌بستگی به دنیا)، طبیعت (محیط‌زیست)، طبیعت (دنیا مزرعه آخرت)</p> <p>- توسعه اخلاق حق محور، وظیفه محور و فضیلت محور در سازمان</p>	<p>- ویژگی‌های شخصی و مهارت‌ها</p> <p>- ارتقاء ارتباط فرد فردی: کارگذاری، اندیشه در مورد خدا، تفکر در دین، صداقت در گفتار، جنگ در راه خدا، رفتار اجتماعی</p> <p>- ارتقاء ارتباط درون فردی: خود مپندار (پندار از خود)، حرمت خود (عزت‌نفس)، خودکنترلی (تسلط بر نفس)</p> <p>- ارتقاء مهارت‌های حرفه‌ای مدیران سازمان</p>
<p>۴۷. ایجاد الزامات حقوقی</p> <p>۴۸. ایجاد الزامات ساختاری</p> <p>۴۹. ایجاد الزامات فرهنگی</p> <p>۵۰. ایجاد الزامات مالی</p> <p>۵۱. ایجاد الزامات روشی</p> <p>۵۲. ایجاد الزامات اجرایی</p> <p>۵۳. ایجاد الزامات مدیریتی</p> <p>۵۴. ایجاد الزامات نظارتی</p>	<p>- رصد، کنترل و دیده بانی همه جانبه اخلاق حرفه‌ای در سازمان</p> <p>- کنترل پیاده سازی اقدامات فرهنگی</p> <p>- کنترل و پیاده سازی اقدامات ساختاری</p> <p>- کنترل و پیاده سازی اقدامات اجرایی</p>	<p>- ایجاد یک شبکه نظارتی که همه سازمان کنترل و پیاده سازی اقدامات حقوقی</p> <p>- کنترل و پیاده سازی اقدامات مالی</p> <p>- کنترل و پیاده سازی اقدامات روشی</p> <p>- کنترل و پیاده سازی اقدامات مدیریتی</p> <p>- کنترل و پیاده سازی اقدامات نظارتی</p>

مدیریت بر آموزش سازمانها

<p>۵۵. توصیف خط‌مشی به‌عنوان وظیفه</p> <p>۵۶. تدوین انتظارات از خط‌مشی‌ها</p> <p>۵۷. اصلاح ساختار و اختیارات قانونی و نیروی</p> <p>۵۸. توسعه فرهنگ سازمانی اخلاقی</p> <p>۵۹. تدوین نقشه اخلاق حرفه‌ای سازمان</p> <p>۶۰. توسعه جو سازمانی</p>	<p>- توصیف خط‌مشی به‌عنوان وظیفه اخلاقی</p> <p>- تدوین انتظارات از خط‌مشی‌ها توسعه اخلاق حرفه‌ای</p> <p>- اصلاح ساختار و اختیارات قانونی و نیروی انسانی مبتنی بر پیاده‌سازی اخلاق حرفه‌ای در سازمان</p>	<p>- قابل تحقق، عملی و قابل اجرا بودن پیاده‌سازی اخلاق کار</p> <p>- تدوین نقشه اخلاق حرفه‌ای سازمان</p> <p>- توسعه جو سازمانی مبتنی بر اخلاق</p> <p>- توسعه فرهنگ زمانی مبتنی بر اخلاق</p>
<p>۶۱. تسهیلات و پشتیبانی رهبران</p> <p>۶۲. عملیات گروه کاری، رفاقت</p> <p>۶۳. تعارض و ابهام وظیفه</p> <p>۶۴. اعتماد سازمانی</p> <p>۶۵. چالش‌های شغلی و سازمانی</p> <p>۶۶. جامعه‌پذیری</p> <p>۶۷. مدیریت عالی سازمان</p> <p>۶۸. گزینش بر اساس اخلاق حرفه‌ای</p> <p>۶۹. مشورهای اطاعت‌پذیر</p> <p>۷۰. مشورهای ارزش‌مدار</p>	<p>- بررسی تسهیلات و پشتیبانی رهبران</p> <p>- عملیات گروه کاری و رفاقت</p> <p>- تلاش در جهت کاهش تعارض و انجام وظیفه،</p> <p>- سعی در توسعه اعتماد سازمانی</p> <p>- چالش‌های شغلی و سازمانی</p> <p>- انجام گزینش نیروها مبتنی بر اخلاق حرفه‌ای</p>	<p>- تدوین اصول سند جامع اخلاقی</p> <p>- تدوین فهرست اجامی مسئولیت‌های اخلاقی در سازمان</p> <p>- تدوین ملاک‌ها و نشانگرهایی برای سنجش مصداق اخلاق حرفه‌ای</p> <p>- تدوین نقشه اخلاق حرفه‌ای سازمان</p> <p>- ارتقاء جامعه‌پذیری مدیران</p> <p>- اخلاق محوری در مدیریت عالی سازمان</p>

جدول ۷. کدگذاری محوری داده‌های کیفی حاصل از مصاحبه نیمه ساختار یافته

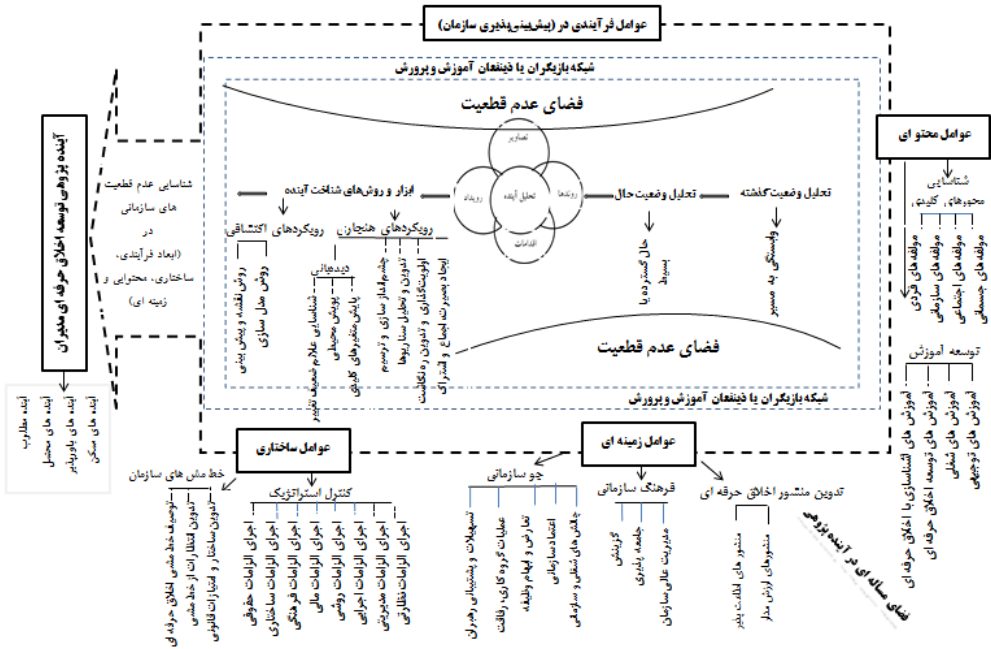
شخص‌ها	مؤلفه‌ها	کدگذاری
<p>۱- تحلیل وضعیت گذشته ۲- قفل شدن مسیر ۳- حال گسترده یا بسیط ۴- شناسایی آینده‌های بدیل ۵- رویدادها ۹- روندها ۱۰- تصاویر ۱۱- اقدام</p>	<p>زمان</p>	<p>۱</p>
<p>۱- شناسایی و تحلیل ذینفعان بر اساس منافع ۲- شناسایی و تحلیل ذینفعان بر اساس فوریت ۳- شناسایی و تحلیل ذینفعان بر اساس پتانسیل ۴- شناسایی و تحلیل ذینفعان بر اساس قدرت</p>	<p>شناسایی و تحلیل بازیگران یا ذینفعان</p>	<p>۲</p>
<p>۱- رویکردهای هنجاری ۲- چشم‌اندازسازی ۳- تدوین و تحلیل سناریوها ۴- اولویت‌گذاری ۵- تدوین ره‌نگاشت ۶- ایجاد بصیرت، اجماع و اشتراک ۷- دیده‌بانی ۸- شناسایی علائم ضعیف تغییر ۹- پویای محیطی آینده</p>	<p>شناسایی ابزار و روش‌های شناخت</p>	<p>۳</p>
<p>۱۰- پایش متغیرهای کلیدی ۱۱- اکتشافی ۱۲- مدل‌سازی ۱۳- پیش‌بینی</p>	<p>فضای آینده‌پژوهی</p>	<p>۴</p>
<p>۱- فضای مسئله‌ای در آینده</p>		

اکتشاف الگوی پیش‌بینی پرفاب، مسین پور، نصیری

۵	بررسی فضای عدم قطعیت	۱- فضای عدم قطعیت واقعی ۲- فضای عدم قطعیت عمیق ۳- فضای عدم قطعیت احتمالی یا اتفاقی
۶	توسعه آموزش‌های سازمان	۱- تعیین و حفظ استانداردهای بالای آموزشی ۲- آموزش‌های آشناسازی ۳- آموزش‌های توسعه ۴- آموزش‌های شغلی ۵- آموزش‌های توجیهی ۶- حاکمیت اخلاق حرفه‌ای ۶- نگرش راهبردی ۷- سازگاری درونی توسعه اخلاق حرفه‌ای ۸- حفظ احترام مابین تمامی افراد جامعه
۷	شناسایی محورهای کلیدی	۱- محورهای حرفه‌ای ۲- محورهای سازمانی ۳- محورهای محیطی ۴- محورهای فردی ۵- فایده‌گرایی ۶- اخلاق حق محور ۷- اخلاق وظیفه محور ۸- اخلاق فضیلت محور
۸	کنترل استراتژیک	۱- ایجاد الزامات حقوقی ۲- ایجاد الزامات ساختاری ۳- ایجاد الزامات فرهنگی ۴- ایجاد الزامات مالی ۵- ایجاد الزامات روشی ۶- ایجاد الزامات اجرایی ۷- ایجاد الزامات مدیریتی ۸- ایجاد الزامات نظارتی
۹	خط مشی‌های سازمان	۱- توصیف خط‌مشی به‌عنوان وظیفه ۲- تدوین انتظارات از خط‌مشی‌ها ۳- اصلاح ساختار و اختیارات قانونی و نیروی ۴- تدوین نقشه اخلاق حرفه‌ای سازمان
۱۰	جوسازمانی	۱- تسهیلات و پشتیبانی رهبران ۲- عملیات گروه کاری، رفاقت ۳- تعارض و ابهام وظیفه ۴- اعتماد سازمانی ۵- چالش‌های شغلی و سازمانی ۶- توسعه جو سازمانی
۱۱	فرهنگ سازمانی	۱- توسعه فرهنگ سازمانی اخلاقی ۲- جامعه‌پذیری ۳- مدیریت عالی سازمان ۴- گزینش بر اساس اخلاق حرفه‌ای

جدول ۸- ابعاد الگوی پیش‌بینی‌پذیری اخلاقی مدیران آموزش و پرورش

مؤلفه‌ها	ابعاد
زمان شناسایی و تحلیل بازیگران یا ذینفعان شناسایی ابزار و روش‌های شناخت آینده فضای عدم قطعیت	بعد فرایندی
کنترل استراتژیک خط‌مشی‌های سازمان	بعد ساختاری
توسعه آموزش‌های سازمان شناسایی محورهای کلیدی	بعد محتوایی
ارتقاء جوسازمانی ارتقاء فرهنگ سازمانی تدوین و توسعه منشور اخلاق سازمان	بعد زمینه‌ای



شکل شماره ۱. الگوی پیش‌بینی‌پذیری اخلاقی مدیران آموزش و پرورش

مقوله محوری در الگوی پیش‌بینی‌پذیری اخلاقی مدیران همانطور که در شکل شماره ۱ ترسیم شده است، «شناسایی فضاهای عدم قطعیت» می‌باشد. این مقوله شامل مجموعه‌ای از شرایط مانند عدم پیش‌بینی‌پذیری، جو سازمانی نامناسب، فرهنگ سازمانی ضعیف، اخلاق سازمانی نازل، عدم کنترل بر امورات سازمان، عدم استفاده درست از زمان برای حل مشکلات سازمان، ابهام در هویت ذینفعان می‌باشد و همچنین توجه داشتن به این نکته که کلیه اقدامات آینده‌پژوهی در فضای عدم قطعیت و با منطبق برنامه‌ریزی تکاملی صورت می‌گیرد. در بعد فرایندی مؤلفه «شناسایی و تحلیل ذینفعان» به عنوان یک مقوله مهم، در حیات سازمان نقش محوری دارد. توسعه اخلاقی مدیران در سازمان نیازمند توجه به مقوله ذینفعان و مفاهیم پیرامون آن، شایان توجه است که شناسایی عدم قطعیت‌های که می‌تواند در تحلیل

ذینفعان وجود داشته باشد، در این مرحله روند توسعه اخلاق حرفه‌ای و پیش‌بینی‌پذیری را سرعت می‌بخشند.

در بعد ساختاری، نیز کنترل بر امورات سازمان باعث رشد اخلاق مدیریت سازمان می‌شود. در صورتی که فضای عدم قطعیت در سازمان حاکم باشد، کنترل مدیران بر امور سازمان از دست می‌رود و در نهایت اخلاق در سازمان به خطر می‌افتد. شفافیت در خط مشی‌های سازمان زمینه‌ساز رشد اخلاقی از طریق شفافیت در مسئولیت‌ها می‌شود که این امر نیز خود مشروط به ایجاد اطمینان و قطعیت در بین مدیران و کارکنان یک سازمان است.

در بعد محتوایی شناسایی محورهای کلیدی در سازمان روندها و شرایط را برای مدیران روشن می‌کنند، یکی از شاخص‌های مهم این مقوله توجه به مؤلفه‌های سازمانی به ویژه شاخص مسئولیت‌پذیری است، که این خود باعث کاهش فضای عدم قطعیت و افزایش اطمینان در جهت رشد اخلاقی و حرفه‌ای در سازمان می‌شود. همچنین آموزش‌های سازمان زمینه‌ساز افزایش اطمینان در تصمیم‌گیری‌ها و کاهش فضای عدم قطعیت می‌باشد. در نتیجه آموزش‌های سازمان در بعد محتوایی می‌تواند در نهایت باعث توسعه اخلاق حرفه‌ای در سازمان شود.

در بعد زمینه‌ای نیز سه مقوله استخراج شد که هر کدام به نحوی منطقی و نظری با مفهوم محوری پژوهش یعنی شناسایی فضای عدم قطعیت در سازمان ارتباط دارند که در نهایت می‌توانند توسعه اخلاق مدیران سازمان را نیز تعیین کنند. در مورد نخستین مفهوم کشف شده یعنی ارتقا جو سازمان باید گفت؛ عامل کلیدی در این مقوله اعتماد‌پذیری می‌باشد، که در نهایت این جو مثبت سازمانی می‌تواند فضای عدم قطعیت در سازمان را کاهش دهد و اطمینان را روندهای تصمیم‌گیری بازگرداند. این امر در نهایت باعث توسعه اخلاق حرفه‌ای در سازمان می‌شود. همچنین فرهنگ سازمانی مناسب در ارتباط با افزایش اطمینان در سازمان و کاهش فضای عدم قطعیت می‌تواند زمینه‌های شکل‌گیری اخلاق مدیران سازمان را توضیح دهد. در نهایت تدوین و توسعه منشور اخلاق سازمانی عدم قطعیت را در سازمان کاهش می‌دهد که این خود باعث افزایش زمینه‌های توسعه اخلاق در سازمان می‌شود.

بحث و نتیجه‌گیری

در این مقاله نگارندگان علاوه بر تبیین مفاهیم کلیدی و ساختارهای فکری پیش‌بینی‌پذیری و ارائه چارچوبی کلی برای اجرای مطالعات آینده‌پژوهی؛ به کاوشی نسبتاً تفصیلی درباره اخلاق

کاربردی با رویکردی فلسفی و حرفه‌ای پرداخته‌اند. در این کاوش آشکار شد که تمایز اخلاق کاربردی از اخلاق هنجاری به همان میزان دشوار است که تمایز میان فلسفه کاربردی با فلسفه غیر کاربردی. چنین به نظر می‌رسد که ترسیم رابطه میان اخلاق کاربردی و اخلاق حرفه‌ای، با توجه به اتخاذ رویکرد فلسفی یا رویکرد حرفه‌ای در اخلاق کاربردی، به اختلاف نظر نسبی منتهی می‌شود؛ این نتیجه با نتایج تحقیق اسلامی (۱۳۹۳)، نیز همسو است. مرور نقادانه مستندات موجود در ارتباط با پیش‌بینی‌پذیری و توسعه اخلاق مدیران سازمان‌ها بویژه آموزش و پرورش نشان می‌دهد که سازمان‌ها برای نیل به این مقصود با مشکلاتی مواجه بودند. یکی از شواهد روشن این قضیه رفتار و تعاملات پایین مدیران سازمان‌ها خصوصاً مدیران عملیاتی که در ارتباط مستقیم با نیروی انسانی هستند و تأثیر زیادی در بهره‌وری، رشد و موفقیت سازمان دارد (Avon, 2016: 48). چنین مسئله‌ای بی‌درنگ این سوال را به ذهن متبادر می‌کند که الگوی مناسب پیش‌بینی‌پذیری اخلاقی مدیران سازمان آموزش و پرورش کدام است؟ تحلیل این سوال به عنوان پرسش اصلی پژوهش، مستلزم تعریف دقیق ابعاد و مولفه‌های پیش‌بینی‌پذیری و توسعه اخلاقی است. بنابراین پژوهش حاضر درصدد بوده تا با اتخاذ رویکرد کیفی مبتنی بر استراتژی داده بنیاد، پاسخ روشنی برای این مسئله ارائه دهد. در یک نگاه کلی و بر اساس چارچوب ارائه شده در این مقاله، استراتژی‌های ورود به موضوع آینده‌پژوهی در اولین گام نیازمند تعیین مساله‌ای است که قرار است آینده‌پژوهی در خصوص آن راهکاری ارائه دهد و در دل خود بسته به هر موضوع، شبکه‌ای از بازیگران را درگیر خواهد کرد. برحسب اینکه موضوع به چه میزان بر متصدیان و ذی‌نفعان حوزه تأثیر بگذارد یا از آنان تأثیر بپذیرد این شبکه نیز متفاوت خواهد بود. به‌منظور اجرای اثربخش اقدامات و مطالعات آینده‌پژوهی باید ضمن شناخت کامل فضای عدم قطعیت در خصوص موضوع موردبررسی، وضعیت حال (با توجه به مفاهیم حال گسترده) و وضعیت گذشته (با توجه به مفهوم وابستگی به مسیر) به‌دقت مورد ارزیابی و ملاحظه قرار گیرد. سپس با استفاده و ترکیب روش‌ها و ابزارهای آینده‌پژوهی (با در نظر داشتن رویکردهای هنجاری و اکتشافی) آینده‌های بدیلی را متصور شد و مسیر رسیدن به این آینده‌ها را از طریق به کار بستن ابزارهای مناسب ترسیم کرد.

در تحلیل سوالات ویژه تحقیق؛ در سوال اول، الگوی پیش‌بینی‌پذیری اخلاق مدیران مرکب از چهار بعد است که؛ در این کاوش بعد فرآیندی، ساختاری، محتوای و زمینه‌ای کشف شد، که در رتبه‌بندی ابعاد بعد فرآیندی در رتبه اول قرار گرفت. فرآیند پیش‌بینی‌پذیری، خصلتی سازمانی است

که محیط را قادر می‌سازد تا عملکرد سازمان را در خصوص استیفای حقوق خویش پیش‌بینی کند (Gharamaleki, 2015: 37).

در بررسی سوال دوم، الگوی پیش‌بینی‌پذیری اخلاق مدیران مرکب از یازده مؤلفه اساسی است که؛ شناسایی ذینفعان در رتبه اول، بررسی فضاهای عدم قطعیت سازمانی در رتبه دوم، شناسایی محورهای کلیدی در رتبه سوم و ارتقاء جو سازمانی در رتبه چهارم قرار گرفت. چنانکه در یافته‌ها ذکر شد، مقوله محوری در الگوی پیش‌بینی‌پذیری اخلاقی مدیران «فضای عدم قطعیت» می‌باشد. این مقوله شامل مجموعه‌ای از شرایط مانند جو سازمانی نامناسب، فرهنگ سازمانی ضعیف، اخلاق سازمانی نازل، عدم کنترل بر امورات سازمان، عدم استفاده درست از زمان برای حل مشکلات سازمان، ابهام در هویت ذینفعان و بازیگران می‌باشد. همچنین 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 مد نظر قرار می‌گیرد.

در پاسخ به سوال سوم، شاخص‌های بدست آمده در این تحقیق مرکب از هفتاد شاخص یا فعالیت اجرای و عملیاتی جهت توسعه اخلاق مدیران سازمان می‌باشند، که قابل توجه‌ترین آن‌ها شاخص شناسایی عدم قطعیت واقعی سازمان است که در رتبه اول قرار دارد، شناسایی ذینفعان سازمانی بر اساس منافع، فوریت، پتانسیل و قدرت در رتبه دوم و ارتقاء مؤلفه‌های سازمانی به طور ویژه زیر شاخص مسئولیت‌پذیری سازمانی در رتبه سوم و در نهایت توسعه اعتماد سازمانی در رتبه چهارم قرار گرفت. در صورت‌بندی علل و انگیزه‌های اخلاق برای مدیران، نخست، باید دامنه انگیزه‌ها و فوایدی مانند برآوردن انتظارات جامعه و ذینفعان سازمان یا تأمین منافع و کسب موفقیت حرفه‌ای در سازمان را توسعه دهیم و توجه ویژه به این نکته داشته باشیم که ثابت کرده‌اند که جلب اعتماد یا اعتمادسازی فرایندی است که بر پیش‌بینی‌پذیری اخلاقی سازمان استوار است (Grant, 2012: 87- 85).

در تحلیل نتایج بدست آمده در مقایسه با سایر پژوهش‌های انجام شده می‌توان در بعد فرآیندی به نتایج پژوهش‌های دیوید^۱ (۲۰۰۷)، نورد^۲ (۱۹۹۰)، حمیدی زاده^۳ (۲۰۱۱)، داتور^۴

1. David.
2. North.
3. Hamidzadeh.
4. Dator.

(۲۰۱۹)، واکر و لمپرت^۱ (۲۰۱۳)، ثقفی (۲۰۱۴)، کوسا^۲ (۲۰۱۱) اشاره کرد. همچنین نتایج پژوهش در بعد ساختاری با پژوهش ساباتییر و مازمانیان^۳ (۱۹۹۶) همسو و در بعد محتوایی با پژوهش قربانزاده (۲۰۰۹)، هالینگر^۴ (۲۰۱۳) و یافته‌های پژوهش در بعد زمینه‌ای با نتایج پژوهش‌های؛ مرادی^۵ (۲۰۱۷)، امینی و پرهیزگار و آقاجانی^۶ (۲۰۱۱)، الوانی و رحمتی^۷ (۲۰۰۷)، همخوانی دارند. در نهایت می‌توان گفت شناسایی ابعاد، مؤلفه و شاخص‌های الگوی توسعه اخلاقی و جایگاه قرار گرفتن مولفه‌ها و شاخص‌ها به عوامل مختلفی بستگی دارد از جمله زمان و جامعه هدفی که در مصاحبه‌ها مورد نظرسنجی قرار می‌گیرند و همچنین تجزیه و تحلیل نظرات آن‌ها بر اساس امتیازات ارائه شده به هر یک از ابعاد و مولفه‌ها. لذا ابعاد و مولفه‌های شناسایی شده به لحاظ تئوریک و عملیاتی در هر پژوهشی نسبت به سایر پژوهش‌ها با حداقل تفاوت‌هایی روبرو هست که ناشی از توسعه الگوها در پژوهش‌های جدیدتر می‌باشد. استفاده از این مدل به‌عنوان یک چارچوب فکری و راهنمای پیاده‌سازی آینده‌پژوهی اخلاقی برای مدیران سازمان توصیه می‌گردد. بر این اساس، بدیهی است که وجود الگوهای پیش‌بینی‌پذیری اخلاقی 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 مدیریتی است.

در ابتدای پژوهش تا پایان آن محقق با محدودیت‌هایی روبرو بود که مهم‌ترین آن‌ها به صورت زیر می‌باشد؛ محقق در انجام مصاحبه و تعیین وقت برای گرفتن مصاحبه با مشکلات بسیاری مواجه بود. گرچه پژوهشگر با حضور در محل و ارائه توضیحات تلاش داشت تا تأثیر این محدودیت را کاهش دهد مع‌الوصف به‌عنوان یک محدودیت قابل‌ذکر است. همچنین در بررسی محدودیت‌های تحقیق این نکته نیز شایان توجه است که؛ متخصصان و پژوهشگران آینده‌پژوهی

1. Walker & Lempert.
2. Kuosa.
3. Sabatiyar & Mazmanian.
4. Hallinger.
5. Moradi.
6. Amini, Parhizgar & Aghajani.
7. Alwani & Rahmati.

در مطالعات خود با نوعی فضای مسئله‌ای مواجه هستند که با سایر علوم تفاوت قابل‌تأملی دارد. این تفاوت از دو بعد قابل‌بررسی است. بعد اول «بازه زمانی» و بعد دوم «میزان عدم قطعیت» است. در آینده‌پژوهی یا پیش‌بینی‌پذیری 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.

در مطالعه حاضر، موارد زیر در جهت بهبود پیش‌بینی‌پذیری اخلاق حرفه‌ای مدیران آموزش و پرورش خوزستان پیشنهاد می‌گردد:

در راستای تحقق سؤال اول پژوهش حاضر پیشنهاد می‌گردد؛ که اصول یا ارزش‌های اخلاق حرفه‌ای به‌طور گسترده در عوامل (فرآیندی، زمینه‌ای، محتوای و ساختاری) و بر اساس یک چارچوب مشخص پیش‌بینی یا آینده‌پژوهی شود، به‌طوری‌که در میان کارکنان نیز تسری پیدا کند. از الگوی به‌دست‌آمده در این پژوهش، جهت توسعه منابع انسانی از جمله؛ شناسایی، جذب، به کار گماری، ارتقاء و انتصاب مدیران آموزش و پرورش استان خوزستان استفاده شود.

در راستای تحقق سؤال دوم پژوهش؛ اگر بخواهند آموزش و پرورش را در آینه و قاب آینده شفاف و واقعی بنگرند پیشنهاد می‌گردد؛ که مدیران در سازمان‌های خود نقش‌آفرینی آینده‌نگرانه کنند، که 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 مش گذاری، توسعه آموزش‌های ضمن خدمت مدیران، کنترل استراتژیک و ...) و یکپارچه‌سازی فعالیت‌ها محقق خواهد شد.

در جهت بهبود نقش مدیران در توسعه اخلاق حرفه‌ای، حداقل یک‌بار در سال الزاماتی که مشمول خط‌مشی پیوست اخلاق حرفه‌ای سازمان هستند را چاپ و منتشر نماید.

به‌منظور افزایش پذیرش و اعتماد به تدوین نقشه اخلاق حرفه‌ای سازمان، برنامه‌های فرهنگ‌سازی، شناسایی روندهای و پیشران‌های اخلاقی در سازمان اجرا شود.

همراه با تدوین اقدامات شکل‌دهنده، کنترلی، دیده‌بانی و رصد اخلاقی، همچنین شناسایی علائم ضعیف نیز قادر خواهند بود گامی مؤثر در پیشبرد توسعه اخلاق حرفه‌ای بردارند.

سازمان آموزش و پرورش با توجه به نقاط قوت و نیز فرصت‌های موجود به آماده‌سازی زمینه‌های توسعه اخلاق حرفه‌ای در سازمان پرداخت. بهتر است آشنا سازی و تبلیغات درزمینه این مؤلفه صورت گرفته و بودجه معینی برای این امر در نظر گرفته شود.

یک واحد پژوهش و توسعه اخلاق حرفه‌ای، به‌عنوان کلیدی‌ترین واحد، را در سازمان ایجاد نمایند. بودجه لازم را در اختیار این واحد قرار دهد. این واحد همواره باید اطلاعات به‌روز دنیا را در زمینه توسعه منابع انسانی به دست آورده و آن‌ها را تحلیل نماید و در اختیار مدیران قرار دهد. توجه ویژه‌ای به بعد اجتماعی- فرهنگی سازمان به‌منظور تقویت ویژگی‌ها و شایستگی‌های توسعه اخلاق حرفه‌ای کارکنان و مدیران داشته باشند.

توجه ویژه‌ای به راهبردهای اجرایی و راهبردهای نگرشی جهت تجهیز کردن مدیران و کارکنان آموزش و پرورش داشته باشند.

با توجه به اطلاعات به‌دست‌آمده در این پژوهش، از آموزش‌های ضمن خدمت و دوره‌های توجیهی و آموزشی کیفی جهت به‌روز کردن اطلاعات مدیران در زمینه نظریه‌های جدید درزمینه توسعه اخلاق حرفه‌ای سازمان آموزش و پرورش استفاده نمایند.

در جهت تحقق نتایج سؤال سوم پژوهش پیشنهاد می‌گردد؛ برای اینکه سازمان بتواند اعتماد محیط را جلب کند باید پیش‌بینی پذیر باشد، پیش‌بینی یا آینده‌پژوهی اخلاقی، خصلتی در سازمان است که محیط را قادر به پیش‌بینی عملکرد سازمان در خصوص استغفای کلیه حقوق خود می‌کند. 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. افراد، گروه‌ها، فرهنگ‌ها و سازمان‌ها در مسیری از پیش تعیین شده به‌سوی یک آینده واحد قرار ندارد، آنان با به‌کارگیری قوای آینده‌نگاری، تصمیم‌گیری خود، می‌توانند آینده‌ای را از میان دامنه وسیعی از پیامدها و مسیرهای منتهی به آینده برگزینند و یا آن را مهندسی کنند.

به‌منظور تلفیق روش‌های علمی و اجرایی با دانش و تحقیقات کاربردی، موضوعات پژوهشی زیر پیشنهاد می‌گردد:

ارائه الگوی آینده‌پژوهی توسعه اخلاق حرفه‌ای مدیران آموزش و پرورش با بهره‌گیری از مدیریت پروژه (روش ناب^۱، تعاملی^۲، تدریجی^۳ و فازی^۴)
ارائه چارچوب شناسایی و تحلیل نقش ذینفعان در توسعه اخلاق حرفه‌ای آموزش و پرورش

تعارض منافع

این مقاله برگرفته از رساله دکتری نویسنده اول، با عنوان ارائه الگوی آینده‌پژوهی در توسعه اخلاق حرفه‌ای مدیران آموزش و پرورش استان خوزستان در دانشگاه آزاد اسلامی واحد اهواز می‌باشد و نتایج پژوهش حاضر با منافع هیچ سازمانی در تعارض نیست و بدون حمایت مالی انجام شده است.

منابع

1. Abtahi, S.H. (2004). "Training and improving human resources", Publications of the Institute of Educational Studies and Planning, Industrial Development and Renovation Organization of Iran, First Edition. [in Persian].
2. Alwani, S. M. Rahmati, M. H. (2007). "Process of compiling an ethical charter for the organization", *Journal of Management Culture*, 5 (15): 70-43. [in Persian].
3. Amini, M. T. Parhizgar, M. M & Aghajani, A. A. (2011). "Modeling the effect of organizational culture factors on job satisfaction of company employees". *Journal of Human Resource Management in the Oil Industry*. 5 (17): 57-37. [in Persian].
4. Andersson, J. (2018). *The Future as Social Technology. Prediction and the Rise of Futurology*. Book published 20 Sep 2018 in Oxford Scholarship Online. <https://doi.org/10.1093/oso/9780198814337.003.0005>.
5. Archard, D. & Rasmussen, K. L. (2013), *Applied Ethics*. published in *International Encyclopedia of Ethics*, Edited by Hugh LaFollette,

-
1. Lean
 2. Interactive
 3. Incremental
 4. Phased

- Blackwell Publishing Ltd. pp. 320-335, <https://doi.org/10.1002/9781444367072.wbiee693>.
6. Artinian, B., Giske, T., (2007). A Personal Experience of Working with Classical Grounded Theory: From Beginner to Experienced Grounded Theorist. *Journal Article published Dec 2007 in International Journal of Qualitative Methods*. 6 (4): 67- 80. <https://doi.org/10.1177/160940690700600405>.
 7. Avon, E. (2016). *Organizational Change, Human Condition and the Moral Contract*. Book Chapter published 23 May 2016 in Ethics, Psyche and Social Responsibility: 47 to 70. <https://doi.org/10.4324/9781315580432-6>.
 8. Baxter, J. (2017). "School Governor regulation in England's changing education landscape". *Educational Management Administration & Leadership*, 45(1), 20-39. <https://doi.org/10.1177/1741143215587306>
 9. Beauchamp Tom L., (1984), On Eliminating the Distinction Between Applied Ethics and Ethical Theory. The Hegeler Institute. Editors: Sherwood J. B. Sugden. *Journal Article published in Monist*. 67 (4): 514 to 531. <https://doi.org/10.5840/monist198467430>
 10. Beghtol, Clare,. (2008). Professional Values and Ethics in Knowledge Organization and Cataloging. *in Journal of Information Ethics*. 17 (1): 12 to 19. <https://doi.org/10.3172/jie.17.1.12>.
 11. Carroll, A. B. (1999). *Ethics in Management*, Book Chapter published in A Companion to Business Ethics on pages 141 to 152. <https://doi.org/10.1002/9780470998397.ch12>.
 12. Carter, McNamara,(2008). *Complete Guide to Ethics Management: An Ethics Toolkit for Managers*,. (This guide is located at, <https://managementhelp.org/businessethics/ethics-guide.htm> on the Web.)
 13. Charmaz, K,. (2008). *Reconstructing Grounded Theory*, Book Chapter published in The SAGE Handbook of Social Research Methods on pages 461 to 478. <https://doi.org/10.4135/9781446212165.n27>
 14. Cmellkova, Z,. (2017). Better Future Managing ethics in organization – focusing innovation in creating ethical organizational culture. *Journal Scientific Papers of Silesian University of Technology. Organization and Management Series*. 2017 (110): 13 to 26. <https://doi.org/10.29119/1641-3466.2017.110.2> .
 15. Danaee Fard, H., Alvani, S. M., & Azar, A. (2017). *Quantitative research methodology in management: A comprehensive approach*. Tehran: Saffar Publication. [in Persian].

16. Dator, J. (2019). *Futures Studies as Applied Knowledge*, Book Chapter published A Noticer in Time on pages 7 to 16. https://doi.org/10.1007/978-3-030-17387-6_2.
17. David, P.A.(2007).Path dependence: a foundational concept for historical social science. *Journal Article published in Cliometrica. 1 (2): 91 to 114*. <https://doi.org/10.1007/s11698-006-0005-x>
18. Downing, S.M. (2004). Reliability: on the reproducibility of assessment data, in *Journal Medical Education. 38(9): 1006 to 1012*. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2929.2004.01932.x>
19. Evans, W. A,. (1981). *A Guide to Management Ethics*, Book Chapter published in Management Ethics on pages 164 to 186. https://doi.org/10.1007/978-94-011-7411-4_6
20. Forsyth, P.B,. Curt, M. A,.(2014). *Organizational Predictability, the School Principal, and Achievement*. Book Chapter published 2014 in Trust and School Life on pages 83 to 98. https://doi.org/10.1007/978-94-017-8014-8_4.
21. Gert, B., (1982), licensing Professions Business and Professional Ethics, Licensing Professions Public Interest Enterprises, in *Business and Professional Ethics Journal. 1 (4): 51 to 60*. <https://doi.org/10.5840/bpej1982145>
22. Gert, Bernard. (1992). Morality, Moral Theory, and Applied and Professional Ethics. Public Interest Enterprises, Inc. *Journal Professional Ethics, A Multidisciplinary. volume 1(1): 5 to 24*. <https://doi.org/10.5840/profethics199211/27>.
23. Gharamaleki, F. A.. (2015). *Professional Ethics: New Writing; Fifth Edition*. Tehran: Majnoon Publishing . [in Persian].
24. Ghorbanizadeh, V. Kariman, M. (2009), Intra-organizational Factors Affecting Employees' Work Ethics, *Quarterly Journal of Human Resources Management Research, Imam Hossein University, 1 (4): 65-47* . [in Persian].
25. Gilbert, J. (2012). *Ethical Managers and Ethical Organizations*, Book Chapter published in Ethics for Managers: 215 to 233. <https://doi.org/10.4324/9780203153659-17>.
26. Glaser, B. G., Strauss, A. L. (2017).*The Discovery of Grounded Theory*, Book Chapter published in The Discovery of Grounded Theory on pages 1 to 18. <https://doi.org/10.4324/9780203793206-1>

27. Glaser, B. G. (2002). Conceptualization: On Theory and Theorizing Using Grounded Theory, in *International Journal of Qualitative Methods*. 1 (2): 23 to 38. <https://doi.org/10.1177/160940690200100203>.
28. Glaser, B. Strauss, A., (2006). Grounded Theory – Strategien qualitativer Forschung, *Journal Article published 2006 in Pflege*.19 (04): 0260 to 0260. <https://doi.org/10.1024/1012-5302.19.4.260a>
29. Grant, M.(2012).Book Review: The Benefits of Ethics, in *Journal of General Management*. 37 (4): 85 to 87. <https://doi.org/10.1177/030630701203700405>.
30. Grex, Marco.(2016). *Contemporary Issues in Applied and Professional Ethics*. Book Series: REIO. published in Research in Ethical Issues in Organizations on page i: Volume 15. <https://doi.org/10.1108/s1529-209620160000015014>
31. Hallinger, Philip. (2013). A conceptual framework for systematic reviews of research in educational leadership and management. in *Journal of Educational Administration*. 51(2): 126 to 149. <https://doi.org/10.1108/09578231311304670>.
32. Hamidzadeh, MR, (2011), "Theory of time and futures studies based on the theory of understanding", *Journal of Strategic Management Studies*, (4) 6, 101-81. [in Persian].
33. Harrison, M. R. (2005). *An introduction to business and management ethics*. **Book** published **2005**. <https://doi.org/10.1007/978-0-230-80225-4>
34. James, L. R., Jones, A.P., (1979). Organizational structure: a review of structural dimensions and their conceptual relationships with individual attitudes and behavior. *Journal Article published Jun 1976 in Organizational Behavior and Human Performance*. 16 (1): 74 to 113. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(76\)90008-8](https://doi.org/10.1016/0030-5073(76)90008-8) .
35. Jones, A. P., & James, L. R., (1979). Psychological climate: Dimensions and relationships of individual and aggregated work environment perceptions. *Journal Article published Apr 1979 in Organizational Behavior and Human Performance*. 23(2): 201 to 250. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(79\)90056-4](https://doi.org/10.1016/0030-5073(79)90056-4)
36. Jones, M., Alony, I., (2011).Guiding the Use of Grounded Theory in Doctoral Studies – An Example from the Australian Film Industry, in *International Journal of Doctoral Studies*. 6 :095 to 114. <https://doi.org/10.28945/1429>
37. KhodadadHosseini, S.H. LashkarBlocky, m. (2012). "Alternative approaches to strategy design in conditions of uncertainty, analytical-

- comparative approach". *Journal of Public Management Research*, 5 (18): 45-63.[in Persian].
38. Koch, L.T. (2006). *How do we formulate policies? The problem of defining policies and their evaluation*, Book Chapter published 16 Jan 2006 in *Small Firms and Innovation Policy in Japan* on pages 25 to 44. <https://doi.org/10.4324/9780203027899-9>.
 39. Kuosa, Tuomo,. (2011). Evolution of futures studies. *Journal Article published in Futures*. 43 (3): 327 to 336. <https://doi.org/10.1016/j.futures.2010.04.001>
 40. Loader, D..(2012). *Book Operations in the Future*. First published: 02 January 2012. <https://doi.org/10.1002/9781119209218.ch10>.
 41. Luban, David.(2005). *Professional Ethics*. Book Chapter published in *A Companion to Applied Ethics*. Book Editor(s): R. G. Frey Christopher Heath Wellman. on pages 583 to 596. <https://doi.org/10.1002/9780470996621.ch43>.
 42. Malekzadeh,R,. Abedi,G,. Abedini,E,. Haghgoshayie,E,. Hasanpoor, E,. Ghasemi. M,. (2021). Ethical predictability of patient safety in Iranian hospitals. *Journal Article published 1 in International Journal of Risk & Safety in Medicine* . 32 (1): 51 to 60. <https://doi.org/10.3233/jrs-200022>
 43. Mitchell, M.. (2003). Possible, Probable and Preferable Futures of the Digital Divide. *Proceedings Article published 2003 in Proceedings of the 2003 InSITE Conference*. <https://doi.org/10.28945/2651>.
 44. Moradi, M. (2017). The role of organizational culture in the choice of financial strategies by financial managers. *Journal of Educational Management*, 16 (26): 77-92. [in Persian].
 45. North, D. C. (1990). *Scientific Reports Institutions, Institutional Change and Economic Performance*. Monograph published. <https://doi.org/10.1017/cbo9780511808678>
 46. Ong, D.M. (2020). *From stakeholders to actors?*, Book Chapter published 27 Apr 2020 in *Routledge Handbook of Energy Law* on pages 14 to 41. <https://doi.org/10.4324/9780429450891-3> .
 47. Phdungsilp, A. (2011).Futures studies' backcasting method used for strategic sustainable city planning. *Journal Article published Sep in Futures*. 43 (7): 707 to 714. <https://doi.org/10.1016/j.futures.2011.05.012>
 48. Popper, Rafael,. (2008). How are foresight methods selected?. Editors: Maurits Butter.*Journal Article published in Foresight*. 10 (6): 62 to 89. <https://doi.org/10.1108/14636680810918586>.

49. Prewett, K., Terry, Andy.,(2018). COSO's Updated Enterprise Risk Management Framework-A Quest For Depth And Clarity. in *Journal of Corporate Accounting & Finance*. 29 (3): 16 to 23. <https://doi.org/10.1002/jcaf.22346>
50. Ranjbar, M. (2017). "Designing a model for changing organizational culture according to the approach of developing work ethic and identifying its leverage points in a mixed way in government organizations", *Iranian Journal of Social Development Studies*, 10 (3): 43-27. [in Persian].
51. Rauscher F. (2001). Kant's Impure Ethics: From Rational Beings to Human Beings (review). in *Journal of the History of Philosophy*. 39 (2): 300 to 302. <https://doi.org/10.1353/hph.2003.0109>
52. Rohr, J. A. (2020). *Professional Ethics*. Book Chapter in *Organization Theory and Management*: 217 – 248. <https://doi.org/10.4324/9781003065104-8> .
53. Rouse, W.B.. (2019). *Exploring Possible Futures*. Book Chapter published 12 Sep 2019 in *Computing Possible Futures* on pages 169 to 180. <https://doi.org/10.1093/oso/9780198846420.003.0010> .
54. Sabatier, P.A., Mazmanian, D. A. (1983). *The Prospects for Effective Implementation of Regulatory Policy*, Book Chapter published 1983 in *Can Regulation Work?: The Implementation of the 1972 California Coastal Initiative* on pages 1 to 26. https://doi.org/10.1007/978-1-4684-1155-3_1.
55. Saghafi, F. (2014). "Designing a framework for identifying and prioritizing stakeholders based on the transnational method of a case study of the native Iranian operating system". *Journal of Tomorrow Management Management*, 13 (39): 21-4. [in Persian].
56. Saghavani, S., Mortazavi, S., Lagzian, M., & Rahimnia, F. (2014). Forcing theory on data or emerging theory from data: Theory building in humanities using grounded theory methodology. *Foundations of Educatio a Bi-annual Journal*, 4(1), 151-170. [in Persian].
57. Salimi, A. Kakai, M. (2017). "The Impact of Commanders' Professional Ethics on the Prevention of Violations and Crimes of Law Enforcement Officials", *Quarterly Journal of Law Enforcement Management Research*. 13 (4), 564-545. [in Persian].
58. SayyafMofazli, A. Asadi, A. (2017). "Study of intellectual structures and key concepts in futures research and provide a framework for conducting

- futures studies". *Journal of Management Future Research*, 26 (102): 26-15. [in Persian].
59. Schreiner, P. W. (2001). Ethics, applied Ethics, professional Ethics. *Journal Article published in Pflege*. 14 (1): 17 to 27 .
<https://doi.org/10.1024/1012-5302.14.1.17>.
60. Schwartz, M. S. (2016). *Normative Ethical Decision-Making Models*. Book Chapter in *Business Ethics*: 287 to 291.
<https://doi.org/10.1002/9781118393390.app3>
61. Scott, E. (2016). "*Ethics and Human Resource Management*. Book Chapter in *Practicing Professional Ethics in Economics and Public Policy*. pp. 215-221. https://doi.org/10.1007/978-94-017-7306-5_11 .
62. Sharif Razi. (1993). *Approach to rhetoric for the righteous*. Qom: Hijrat Publications . [in Persian].
63. Slann, P. A., (2016). Anticipating uncertainty: The security of European critical outer space infrastructures. *Journal Article published Feb 2016 in Space Policy*. 35 (6): 14. Research funded by Keele University.
<https://doi.org/10.1016/j.spacepol.2015.12.001>.
64. Surji, K.M. (2014). The Negative Effect and Consequences of Employee Turnover and Retention on the Organization and Its Staff. *Journal in European of Business and Management*. <https://doi.org/10.7176/ejbm/5-25-2013-01>
65. Trevino, L. K., Weaver, G. R., & Reynolds, S. J. (2006). Behavioral ethics in organizations: A review. *Journal of Management*, 32(6), 951-990. <https://doi.org/10.1177/0149206306294258>.
66. Walker, W.E., Lempert, R. J., Kwakkel ,J. H., (2013). *Deep Uncertainty*. Book Chapter published 2013 in *Encyclopedia of Operations Research and Management Science* on pages 395 to 402.
https://doi.org/10.1007/978-1-4419-1153-7_1140.
67. Warhanek, Ch. (2005). *Planung von Trainings zweiter Ordnung*.,. Book Chapter published 2005 in *Management-Trainings* on pages 151 to 169.
https://doi.org/10.1007/978-3-322-84630-3_7 .
68. Yoo, S.H. Joo, Y.S. & Lee, S.H. (2017). "Graduate and postgraduate medical ethicseducation". *Journal of the Korean Medical Association*, 60(1), 24-31. <https://doi.org/10.5124/jkma.2017.60.1.24>