



## Designing a Qualitative Model for the Development of Ethics Codes of Urban Management Based on Sustainable Development

J. Kialashki<sup>1</sup>, D. Kiakajuri Ph.D.<sup>2\*</sup>, M J. Taghipourian Ph.D.<sup>3</sup>, M. Rahmati Ph.D.<sup>3</sup>

1. Ph.D. Student of Public Administration-Organizational Behavior, Chalous Branch, Islamic Azad University, Chalous, Iran.

2. Dept. of Public Administration, Chalus Branch, Islamic Azad University, Chalus, Iran.

3. Dept. of Management, Chalous Branch, Islamic Azad University, Chalous, Iran.

### Abstract

**Background:** Ethics codes for urban management based on sustainable development are essential to enhance responsible decision-making, transparency, environmental protection, social equality, cooperation, and trust. They provide a guiding framework for urban managers to overcome the complex challenges of urban development while ensuring the long-term welfare of communities and the environment. The primary aim of the current research is to design a qualitative model for developing ethics codes for urban management based on sustainable development.

**Method:** The research method in this study is qualitative, employing content analysis. The research population includes city mayors, experts in urban management, academic professors who have conducted research in ethics, and managers of institutions and organizations affiliated with municipalities. The sampling method is snowball, with 15 individuals interviewed. The data collection tool was unstructured open interviews, and the qualitative analysis was conducted using MAXQDA software.

**Results:** The research findings indicated that the development of ethics codes for urban management based on sustainable development includes 58 indicators, 14 core codes, and 5 elective codes.

**Conclusion:** The development of ethics codes for urban management based on sustainable development encompasses urban sustainability, organization-based procedures for sustainable development, ethics codes of urban management based on sustainable development, strategy for expanding ethics codes based on sustainable development, and executive levels of ethics codes based on sustainable development.

**Keywords:** *Ethics codes, Urban Management, Sustainable Development*

\***Corresponding Author:** D. Kiakajuri, Dept. of Public Administration, Chalus Branch, Islamic Azad University, Chalus, Iran. Email: [Davoodkia@iauc.ac.ir](mailto:Davoodkia@iauc.ac.ir)

**How to cite:** J. Kialashki, D. Kiakajuri, M J. Taghipourian, M. Rahmati. Designing a qualitative model for the development of ethics codes of urban management based on sustainable development. *Ethics in Science and Technology*. 2024,19(1): 119-128.



Copyright © 2024 Authors. Published by Iranian Association for Ethics in Science and Technology. This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International license. (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>). Non-commercial uses of the work are permitted, provided the original work is properly cited

# طراحی الگوی کیفی توسعه کدهای اخلاقی مدیریت شهری مبتنی بر توسعه پایدار

جعفر کیالاشکی<sup>۱</sup>، دکتر داوود کیاکجوری<sup>۲\*</sup>، دکتر محمد جواد تقی پوریان<sup>۲</sup>، دکتر مریم رحمتی<sup>۲</sup>  
۱. دانشجوی دکتری مدیریت دولتی گرایش رفتار سازمانی، واحد چالوس، دانشگاه آزاد اسلامی، چالوس، ایران.  
۲. گروه مدیریت، واحد چالوس، دانشگاه آزاد اسلامی، چالوس، ایران.

(تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۷/۲۲، تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۹/۱۸)

## چکیده

**زمینه:** کدهای اخلاقی برای مدیریت شهری مبتنی بر توسعه پایدار برای ارتقای تصمیم‌گیری مسئولانه، شفافیت، حفاظت از محیط زیست، برابری اجتماعی، همکاری و اعتماد ضروری هستند. آنها چارچوبی راهنما برای مدیران شهری فراهم می‌کنند تا چالش‌های پیچیده توسعه شهری را طی کنند و در عین حال رفاه درازمدت جوامع و محیط زیست را تضمین کنند. هدف اصلی پژوهش حاضر طراحی الگوی کیفی توسعه کدهای اخلاقی برای مدیریت شهری مبتنی بر توسعه پایدار است.

**روش:** روش تحقیق در این مطالعه کیفی می‌باشد که از روش تحلیل محتوا استفاده شده است. جامعه آماری پژوهش حاضر مدیران شهرداری‌ها، متخصصان در زمینه مدیریت شهری، اساتید دانشگاهی که در زمینه اخلاق پژوهش‌هایی را انجام داده‌اند و مدیران نهادها و سازمان‌های مرتبط با شهرداری هستند. روش نمونه‌گیری به صورت گلوله برفی می‌باشد که بر این اساس ۱۵ نفر مورد مصاحبه قرار گرفتند. ابزار گردآوری داده‌ها مصاحبه باز بدون ساختار بوده است که در این پژوهش تجزیه و تحلیل بخش کیفی توسط نرم‌افزار MAXQDA انجام پذیرفت.

**یافته‌ها:** یافته‌های تحقیق نشان داد توسعه کدهای اخلاقی برای مدیریت شهری مبتنی بر توسعه پایدار شامل ۵۸ شاخص، ۱۴ کد محوری و ۵ کد انتخابی است.

**نتیجه‌گیری:** توسعه کدهای اخلاقی برای مدیریت شهری مبتنی بر توسعه پایدار شامل پایداری شهری، رویه‌های مبتنی بر توسعه پایدار سازمان، کدهای اخلاقی مدیریت شهری مبتنی بر توسعه پایدار، راهبرد بسط کدهای اخلاقی مبتنی بر توسعه پایدار و سطوح اجرایی کدهای اخلاقی مبتنی بر توسعه پایدار می‌باشد.

**کلیدواژه‌گان:** کدهای اخلاقی، مدیریت شهری، توسعه پایدار

## سر آغاز

ساختار مدیریت شهری در ایران به منظور گذر از نظام متمرکز و حرکت به سمت نظام غیر متمرکز و بیرون رفت از چالش‌ها رخ داده، لاجرم باید ایجاد تحول در نظام برنامه‌ریزی و مدیریت توسعه شهری را بعنوان یک راه حل اساسی پذیرا باشد. این امر یک انتخاب نیست بلکه یک ضرورت انکارناپذیر تلقی می‌گردد. چرا که در شرایط فعلی این ساختار علی‌رغم سعی و تلاش فراوان در ایجاد ارتباط و تعامل میان سه عامل اصلی شکل‌گیری شهر «انسان، فضا و محیط» عاجز از پاسخگویی و حل مشکلات رو به تزايد اجتماعی، اقتصادی، کالبدی و زیست محیطی شهرها به ویژه در شهرهای بزرگ کشور بوده و شیوه‌های کنونی برنامه‌ریزی و مدیریت توسعه شهری نه تنها در مواجهه با این معضلات، ضعیف

مدیریت، عامل اصلی و حیات بخش هر سازمان و نهادی است. مدیریت شهری در شهرها عهده دار موضوعات مرتبط با حیات شهری است، دستیابی به توسعه پایدار شهری به منظور ایجاد شهری مناسب زندگی حال و آینده شهروندان یعنی ایجاد شهر پایدار، مأموریت خطیر و الزام آور مدیریت شهری محسوب می‌گردد (۱). هدف اصلی توسعه پایدار شهری، تامین نیازهای اساسی، بهبود سطح زندگی، اداره بهتر اکوسیستم‌ها و آینده امن بیان شده است. پایداری در ابعاد اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی، زیست محیطی و کالبدی مستلزم به کارگیری سیستم مدیریتی کارآمد است. از جمله نهادهای تاثیرگذار در امر مدیریت و توسعه ی پایدار شهری شهرداری‌ها هستند (۲).

نویسنده مسئول: نشانی الکترونیکی: Davoodkia@iauc.ac.ir

اخلاقی و حل مسائل روزانه نقش مفیدی دارند، که می‌توانند در موقعیت‌هایی غیرمطمئن به مدیران کمک کنند تا چگونه عمل کنند (زمانی که آنها نمی‌دانند تصمیم صحیح‌تر در زمان مواجهه با موضوعات اخلاقی چیست). همچنین آنها به مدیران و کارکنان در شناسایی وظایف و صلاحیت‌هایشان کمک می‌کنند (۱۰). تبعیت از اصولی که توسط کدهای اخلاقی مطرح می‌شوند، به عنوان یک یادآور برای مدیریت در مواجهه با موقعیت‌های خاص و رویارویی با مسائل اخلاقی عمل کرده و به پرورش محیط کاری اخلاقی‌تر کمک می‌کنند (۱۱).

امروزه مفهوم توسعه پایدار تقریباً یک معنای ضمنی و صرفاً زیست محیطی سازمان یافته نیست. بلکه سازمان ملل در یک رشته کنفرانس‌ها و اجلاس‌هایی که ترتیب داده بود، در آن عبارتی نظیر توسعه پایدار زیست محیطی، توسعه پایدار اجتماعی، توسعه پایدار فرهنگی، توسعه پایدار کشاورزی، توسعه پایدار اقتصادی و توسعه پایدار سیاسی را به کار برده شده است (۱۲). این عبارت منعکس کننده یک نوع تقسیم‌بندی ساماندهی شده به وسیله سازمان ملل و ساختارهای دولتی و دانشگاهی آن است ولی در دنیای واقعی و در عمل هیچ بارمعنایی ندارد. تنها یک توسعه سالم وجود دارد و آن هم توسعه‌ای است که بیش از هر چیزی بر رشد اقتصادی و رقابت بین‌المللی مبتنی باشد و این توسعه هرگز پایدار نخواهد ماند، مگر آنکه تمام مؤلفه‌های آن، عادلانه محاسبه شوند. توسعه پایدار از منطقی کارآمد برخوردار خواهد بود که پنج بعد آن (اقتصاد، محیط زیست، اجتماع، فرهنگ و سیاست) در ارتباط متقابل با هم مورد بحث و توجه قرار گیرند (۱۳).

متخصصین علوم توسعه معتقدند که زمانی که شخص دیدگاه سیستمها را بپذیرد، آنگاه احتیاجات اجتماعی می‌تواند بر نیازها و احتیاجات فردی پیشی گیرد. این بحث دارای مفاهیم اخلاقی مهم در رابطه با نقش و حقوق افراد بشر در مقایسه با بقاء سیستم و در نتیجه خوشبختی و رفاه نسل آینده می‌باشد. قانون سرمایه ثابت برای توسعه پایدار، ما را وادار به اتخاذ مواضع مشخصی بر اساس برابری در توزیع امکانات و نعمات بین افراد اجتماع و در طی زمان می‌کند (۱۴). بحث اخلاقی که مطرح می‌شود این است که نسل‌های آینده این حق را دارند تا از میراث کافی بهره‌مند گردند به گونه‌ای که آنها را قادر به تأمین سطحی از رفاه و خوشبختی تقریباً معادل با نسل‌های فعلی بشر گرداند. بنابراین فکر دیگران بودن یک موضوع مهم اخلاقی در توسعه پایدار است. به نظر می‌رسد برای آنکه توسعه پایدار از لحاظ اخلاقی با ثبات باشد، نیاز دارد که سطح زندگی اقشار کم درآمد را بهبود بخشیده و در عین حال مراقب باشیم که سرمایه نسل‌های آینده دچار صدمه و زیان جدی نگردد و این مفهوم عدالت درون نسل‌ها و بین نسل‌هاست. بدیهی است این موضوع یک امر خطیر بوده و تعهد اخلاقی قوی نیاز خواهد داشت (۱۵). برخی از پیروان نظام اخلاق زیستی ادعا می‌کنند با توجه به این که تمامی موجودات زنده و حتی سیستمها دارای اهمیت می‌باشند و از ارزش اخلاقی برخوردارند، بنابراین حرص و آز، هزینه‌ها و خساراتی را بر عناصر طبیعی غیر انسانی تحمیل می‌کند. این دیدگاه به گایانسیم معروف است. گایانسیم به مفهوم علمی فرضیه گایا مربوط

و ناکارآمد جلوه می‌نماید بلکه موجب تشدید اوضاع و بحرانی نمودن آن به خصوص از طریق ایجاد تمرکز و دفع نظام مشارکتی می‌باشد (۳). یک مدیر ممکن است، فرآیند نیرویابی، جذب و گزینش را در سازمان خویش، فرصت یا موقعیتی برای انتخاب افرادی متناسب با معیارها و ارزش‌های خویش تلقی کند و استانداردهای اخلاقی، قانونی و علمی را در نظر بگیرد، یا تحت فشارهای گروه‌های صاحب نفوذ قرار گیرد و از شیوه‌های غیراخلاقی و غیرقانونی گزینش استفاده کند یا اینکه در امر ارزشیابی عملکرد، عوامل غیر مرتبط با عملکرد پرسنل را در انجام دادن وظایفشان دخالت دهد یا به افراد خاص، اضافه کاری بیشتری بپردازد؛ در این حالت او باید اطمینان داشته باشد که هزینه‌های لازم را برای عدم رعایت اخلاق و قانون در سازمان خود فراهم آورده است. بنابراین، از سایر مدیران و پرسنل، بروز رفتارهای اخلاقی را نمی‌توان انتظار داشت (۴). مدیران در محیط‌های کاری، بایستی شاخص کلیدی برای راهنمای اخلاقی پرسنل باشند. بیشتر کشورها دارای کدهای اخلاقی هستند که در حرفه‌های مختلف، به عنوان راهنمای اخلاقی شناسایی شده‌اند. در واقع یکی از متداول‌ترین راهنماهای اخلاقی، کدهای اخلاقی می‌باشند (۵). کدهای اخلاق به تعیین حداقل استانداردهای قابل قبول اعضا و شناخت انتظارات حرفه به افراد کمک نموده و مرزهایی برای رفتارهای قابل قبول مدیران فراهم می‌کنند. همچنین کدها، به افراد حرفه‌ای در زمینه نقش‌ها و مسئولیت‌هایشان کمک می‌کنند. همچنین کدهای اخلاقی، چارچوبی برای تصمیم‌گیری اخلاقی هستند (۶). کدهای اخلاقی در اتخاذ تصمیمات، راهنمایی و بینش بیشتری به افراد ارائه می‌دهند کدها به فرد کمک می‌کنند تا مرزهای خود را زمانی که به عنوان یک فرد حرفه‌ای عمل می‌کند، مشخص کرده و به فرد در توجیه تصمیماتی که اتخاذ کرده یا از آن صرف نظر نموده، کمک می‌کنند. همچنین کدها، راهنمایی برای تصمیم‌گیری در حوزه‌های اصلی مدیریت شهری فراهم می‌کنند. کدهای اخلاقی به مدیران در انجام کار درست و تعیین کار درست، کمک می‌کنند (۷).

مدیریت عامل اصلی و حیات بخش هر سازمان و نهادی است و مدیریت شهری در شهرها عهده دار موضوعات مرتبط با حیات شهری است و آن هنگام ایجاد شهری مناسب زندگی حال و آینده شهروندان، در واقع ایجاد شهر پایدار مأموریت خطیر و الزام‌آور مدیریت شهری (شهری در مبنای تعریف توسعه پایدار) محسوب می‌شود (۸). کدهای اخلاقی؛ راهنمای عملیاتی برای مدیران برای به کارگیری اخلاق در محیط‌های کاری فراهم می‌کنند. در صورت پیروی کردن مدیران از کدهای اخلاقی به تبع بروز رفتارهای اخلاقی از سوی پرسنل نیز بیشتر خواهد شد. کدهای اخلاقی، دستورالعمل سیستماتیکی برای شکل‌دهی رفتار اخلاقی بوده و بیانگر این هستند که کدام باورها و ارزش‌های اخلاقی باید مورد پذیرش قرار گیرند (۹). کدهای اخلاق، نه تنها موجب ارتقای عملکرد اخلاقی می‌شوند، بلکه به تسهیل حرفه‌ای شدن هم کمک می‌کنند، آنها برای پیشگیری از عملکردهای غیر اخلاقی یا غیر قانونی حیاتی می‌باشند. به کارگیری کدها موجب می‌شود تا افراد از دادخواهی/دعوی و مشکلات قانونی محافظت شوند. کدهای اخلاق در تعیین محدوده‌های رفتار

دکتر داوود کیاکجوری و همکاران: طراحی الگوی کیفی توسعه کدهای اخلاقی مدیریت شهری مبتنی بر توسعه پایدار

استخراج و در مرحله کمی این شاخص‌ها در وزارتخانه‌های لهستان مورد آزمون قرار گرفت. نتایج نشان داد که کدهای اخلاقی در سطوح اجرایی دارای اهمیت بیشتری است و با کدهای انضباطی مکمل یکدیگرند و یکدیگر را تقویت می‌کنند.

برخی دیگر (۱۹) نیز در تحقیقی به تبیین اخلاق در برنامه‌ریزی مالی: تجزیه و تحلیل تصمیمات بازرس با استفاده از کدهای اخلاقی و استانداردهای امانتداری پرداختند. جامعه آماری تحقیق بازرسان مالی بودند که ۲۱۲ نفر با روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شدند. روش تحقیقی تحلیل محتوا بود. امانتداری، پشتکار، وضعیت ذینفعان و تقویت رفتار با کدهای اخلاقی، نوع ارتباط، اظهارات گمراه‌کننده، تضاد منافع و افشاء، آموزش کدها، سیاست و عمل به کدهای اخلاقی کدهای استخراجی این تحقیق بودند.

عده‌ای (۲۰) نیز در تحقیقی به روز شده در مورد مطالعه کدهای اخلاقی شرکت در طی سالهای ۲۰۰۵-۲۰۱۶ پرداختند. این مقاله مروری بر ۱۰۰ مقاله تجربی در مورد مطالعه کدهای اخلاقی شرکت‌ها در سازمان‌های تجاری از دوره زمانی اواسط سال ۲۰۰۵ تا اواسط سال ۲۰۱۶، پس از تقریباً یک دوره زمانی ۱۱ ساله پس از بررسی قبلی ادبیات، ارائه می‌کند بررسی نشان می‌دهد که (الف) اجرای کدهای اخلاقی در این شرکتها هنوز ضعیف است، (ب) کدهای اخلاقی بیشتر در ارتباط با کارکنان است تا مدیران، (ج) توسعه کدهای اخلاقی در صورت اجرا در سراسر کشور با تنش‌هایی مواجه خواهند شد. و (د) درک شرکتها از کدهای اخلاقی به طور کلی مثبت است.

در مجموع می‌توان گفت کدهای اخلاقی که در دنیا در زمینه مدیریت وجود دارند پاسخگوی سوال مطالعه حاضر نبوده، چون سوال این مطالعه این است که عوامل توسعه کدهای اخلاقی برای مدیریت شهری مبتنی بر توسعه پایدار در جامعه ما چیست؟ در این پژوهش قصد داریم که مدل عوامل توسعه کدهای اخلاقی برای مدیریت شهری مبتنی بر توسعه پایدار تدوین تبیین نماییم.

## روش

از نظر هدف این تحقیق در زمره تحقیقات اکتشافی بوده و از لحاظ جهت‌گیری پژوهش جزو تحقیقات بنیادی است و برای تحلیل داده‌های گردآوری شده در این تحقیق از رویکرد تحلیل محتوا استفاده شد. جامعه آماری پژوهش حاضر، مدیران شهرداری‌ها، متخصصان در زمینه مدیریت شهری، اساتید دانشگاهی که در زمینه اخلاق پژوهش‌هایی را انجام داده‌اند و مدیران نهادها و سازمان‌های مرتبط با شهرداری هستند. روش انتخاب نمونه آماری، روش نمونه‌گیری گلوله برفی بود. به همین جهت ۱۵ خبره تا رسیدن به اشباع با روش نمونه‌گیری گلوله برفی، انتخاب شد. معیار انتخاب خبرگان عبارتند از: داشتن تحصیلات مرتبط با موضوع تحقیق، داشتن تجربه کاری بالای ۵ سال در سازمان‌های شهری و شهرداریها، آگاه در حوزه اخلاق و علاقمند به مشارکت و بیان دیدگاهها و تجربیات. به منظور جمع‌آوری داده‌ها و اطلاعات از مصاحبه باز بدون ساختار استفاده گردیده است.

می‌شود که تلاش دارد با تلقی نمودن حیات و محیط زیست جهانی به عنوان دو بخش از یک سیستم منفرد به توضیح علل حیات بروی کره زمین در طول میلیاردها سال بپردازد. سیستم گایا به گونه‌ای طراحی شده که می‌تواند خود را تنظیم و باز نماید. منظور از تنظیم این است که زندگی فعالانه محیط زیست جهانی را برای تداوم حیات، مناسب نگه دارد. اگر به تعادل گایا به گونه‌ای مخاطره آمیز صدمه وارد آید می‌تواند خود را بازسازی نماید، اما فرآیند بازسازی صرفاً بقای سیستم را تضمین می‌کند و نه بقای گونه‌های افراد سیستم را. بدین ترتیب گایانیسم از نظریه سیستمها و نیاز به استانداردهای بازدارنده زیست محیطی طرفداری می‌کند (۱۶).

پژوهش‌گران (۱۷) در تحقیقی به طراحی الگوی اخلاق‌مداری و مسئولیت اجتماعی با رویکرد توسعه پایدار پرداختند. پژوهش حاضر کاربردی و از نظر روش آمیخته می‌باشد. در بخش کیفی از میان ۱۵۵ مفهوم ۲۴ کدمحوری شناسایی و مدلی شامل شرایط علی (توانمند سازی کارکنان، اخلاق‌مداری، مدیریت فرایندها)، شرایط زمینه‌ای (توانمند سازی جامعه محلی، ایمنی و امنیت جامعه محلی، ارتقاء معیشت ساکنانشینان، جبران خسارت عمومی)، مقوله اصلی (توسعه پایدار، مسئولیت اجتماعی)، مداخله‌گرها (اقدامات داوطلبانه و انسان دوستانه، اهداف و استراتژی سازمان، حاکمیت سازمانی، الزامات زیست محیطی)، راهبردها (مدیریت منابع انسانی استراتژیک، توسعه گردشگری دریایی، حکمرانی شایسته، خطمشی‌های سازمان، الزامات محیط زیست دریایی) و پیامدها (بهبود سرمایه اجتماعی، تعامل شهر-بندر، بهبود کیفیت زندگی، شکوفایی اقتصادی، شهرت سازمانی، پایداری محیط زیست دریایی) حاصل شد.

برخی (۱) نیز در تحقیقی به سنجش وضعیت اخلاق حرفه‌ای براساس مناطق شهر اصفهان از دیدگاه مدیران شهری پرداختند. نتایج از طریق از تحلیل محتوا، آزمون t تک‌نمونه‌ای و آزمون فریدمن تجزیه و تحلیل گردید. نتایج نشان داد میانگین اخلاق حرفه‌ای مناطق ۱، ۳ و ۵ شهرداری شهر اصفهان از دیدگاه مدیران شهری در سطح قوی قرار دارد. رعایت شناخت مسائل اخلاقی از دیدگاه مدیران شهری از اهمیت بیشتری برخوردار است.

عده‌ای دیگر (۱۰) در تحقیقی به بررسی توسعه پایدار شهری با رویکرد نوین شهر اخلاق‌مدار پرداختند. جامعه آماری شامل کلیه افراد بالای ۲۰ سال به بالا شهر ایلام بود. که بر روی ۳۸۳ نفر از شهروندان ایلامی که به صورت نمونه‌گیری خوشه‌ای انتخاب شده‌اند، انجام گرفت. بر اساس یافته‌های تحقیق تکیه بر ابعاد اخلاق شهروندی موجب بهبود کلیه ابعاد نظام برنامه‌ریزی شهری می‌شود. بنابراین می‌توان با اشاعه اخلاق شهروندی در بین شهروندان و مدیران شهری شرایط مساعد برای پایداری شهر در ابعاد مختلف فراهم آورد.

همچنین صاحبزنان (۱۸) در تحقیقی به بررسی کدهای اخلاقی، کدهای انضباطی، و اثربخشی چارچوب‌های ضد فساد در لهستان پرداختند. این تحقیق در دو مرحله کیفی و کمی انجام شد. در مرحله کیفی کدهای اخلاقی و انضباطی مربوط به مقامات دولتی لهستان

جدول ۱: سوالات مصاحبه

۱. برای توسعه کدهای اخلاقی مدیریت شهری هم مدیران و هم کارکنان چه عواملی را پیشنهاد می‌کنید که مبتنی بر توسعه پایدار باشد؟
۲. برای توسعه کدهای اخلاقی در رویه سازمان مانند تعریف مسئله و یا ذینفعان چه عواملی را پیشنهاد می‌کنید که مبتنی بر توسعه پایدار باشد؟
۳. برای توسعه کدهای اخلاقی در محتوای سازمان مانند عوامل محیطی، سازمانی و بنیادی چه عواملی را پیشنهاد می‌کنید که مبتنی بر توسعه پایدار باشد؟
۴. برای توسعه کدهای اخلاقی چه راهبردهایی را برای اصلاح و بهبود عملکرد و آموزش مبتنی بر توسعه پایدار پیشنهاد می‌کنید؟
۵. برای توسعه کدهای اخلاقی در سطح اجرایی در سازمان برای مدیران شهری چه عواملی را پیشنهاد می‌کنید که مبتنی بر توسعه پایدار باشد؟
۶. به نظر شما پیامدهای اجرایی توسعه کدهای اخلاقی که مبتنی بر توسعه پایدار باشد چه چیزی می‌تواند باشد؟

کدگذاری و نتایج کامل مصاحبه‌ها در بخش کیفی با استفاده از نرم‌افزار MAXQDA 2020 تحلیل شد. در این پژوهش برای سنجش اعتبار ابزار از اعتبار محتوا (خبرگان) و اعتبار صوری استفاده شد. جهت اعتبار دهی فرایند کدگذاری و کنترل کیفیت پرسشنامه در بخش کیفی از شاخص کاپای کوهن استفاده شد. همان‌طور که در جدول ۲ نشان داده شده است مقدار شاخص کاپا برابر با ۰/۷۱۹ محاسبه شده که در سطح توافق پذیری معتبر قرار گرفته است.

کدگذاری و نتایج کامل مصاحبه‌ها در بخش کیفی با استفاده از نرم‌افزار MAXQDA 2020 تحلیل شد. در این پژوهش برای سنجش اعتبار ابزار از اعتبار محتوا (خبرگان) و اعتبار صوری استفاده شد. جهت اعتبار

جدول ۲: وضعیت شاخص کاپا و نتایج آماره ضریب توافق کاپای کوهن

وضعیت توافق	مقدار عددی شاخص کاپا	نتایج آماره (ضریب توافق کاپای کوهن)	
		ارزش	تعداد نمونه‌ها
ضعیف	کمتر از ۰	۰/۷۲۱	۷۵
بی‌اهمیت	۰/۲ -		
متوسط	۰/۴ - ۰/۲		
مناسب	۰/۶ - ۰/۴		
معتبر	۰/۸ - ۰/۶		
عالی	۰/۸۱ - ۱		

نمود که در مجموع ۲۱۳ کد اولیه به دست آمد. بعد از حذف کدهای تکراری و ادغام کدهای مشابه تعداد ۵۸ کد نهایی استخراج شد. در این تحقیق در کدگذاری، به پدید آوردن مفاهیم و ویژگی‌های آنها پرداخته شد و سپس کوشش شد تا مشخص شود که چگونه مفاهیم در طول بعدها تعیین شده تغییر می‌کنند. در مقوله‌بندی، کدها به طور نظام‌مند دسته‌بندی شدند. در این تحقیق ۱۴ کد محوری در ۵ بعد دسته‌بندی شدند. خروجی نرم‌افزار Maxqda در این مرحله جهت استخراج مقوله‌ها و ابعاد مطابق جدول ۳ ارائه می‌شوند.

یافته‌ها

در این بخش مساله تحقیق شناسایی عوامل توسعه کدهای اخلاقی برای مدیریت شهری با رویکرد توسعه پایدار است که به آن پرداخته شد. در پژوهش کنونی، محقق قبل از اینکه کدگذاری داده‌ها را شروع کند همه مصاحبه‌های ضبط شده را به صورت دست نوشته اول روی کاغذ نوشته و یک بار هم مجدداً مصاحبه را گوش کرده و با دست نوشته مقایسه کرد تا جمله‌ایی از قلم نیافتاده باشد، سپس دست نوشته‌ها را در نرم‌افزار ورد تایپ نموده، متن مصاحبه‌های تایپ شده در نرم افزار Word را به نرم‌افزار مکس کیودا منتقل کرده و مصاحبه را کدگذاری

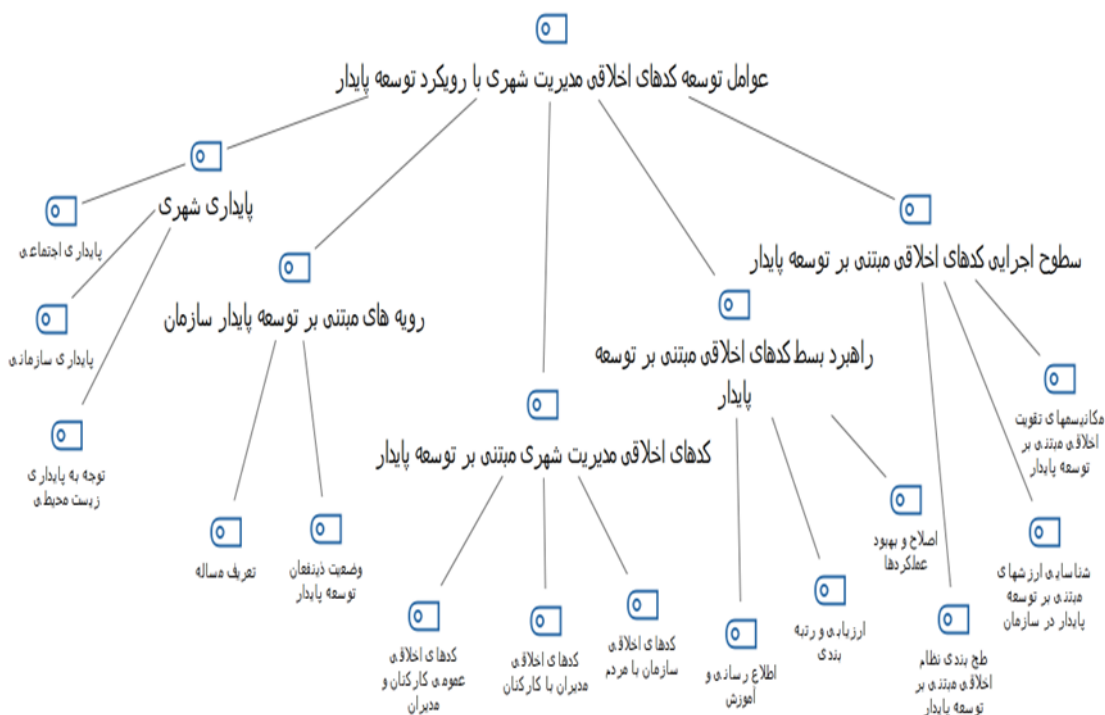
جدول ۳: تقسیم‌بندی کدهای باز به محوری

کد باز	کد محوری	کد باز
پایداری شهری	پایداری اجتماعی	اهمیت دسترسی به امکانات شهری
		توجه به گذران اوقات فراغت شهروندان
		توجه به مشارکت و رضایت زندگی شهروندان
	پایداری سازمانی	پاسخگویی مدیران
		انتخاب شورا و شهردار با نظر مردم
		توجه به شهروندان
	توجه به پایداری زیست محیطی	توجه به قوانین و مقررات توسعه پایدار
		توجه به فضای سبز
		اهمیت به بهداشت و پاکیزگی شهر
		توجه به آلودگی شهر
		توجه به ترافیک شهری

رویه های مبتنی بر توسعه پایدار سازمان	تعریف مساله	آسیب شناسی مدیران از نظر اخلاقی مبتنی بر توسعه پایدار
		شناخت شاخص های توسعه پایدار
		شناسایی تدابیر لازم در تهدیدات اجتماعی، اقتصادی و زیست محیطی
	وضعیت ذینفعان توسعه پایدار	به کارگیری ارزش های توسعه مدار اخلاقی در مقابل ضد ارزش های آگاهی از تاثیر عملکرد بر ذینفعان توسعه پایدار
		میزان شفافیت و دسترسی اطلاعات به شهروندان
		اهمیت رضایت عمومی شهروندان
کدهای اخلاقی مدیریت شهری مبتنی بر توسعه پایدار	کدهای اخلاقی عمومی کارکنان و مدیران	توجه به حفاظت و یا بهبود سیستم های یکپارچه شهری
		دارای حس مسئولیت در محافظت و استفاده پایدار از منابع طبیعی
		رعایت کرامت انسانی و احترام
		عدم گزارش دهی مبهم و غیر واقع
		امانت دار نسبت به حفظ و ارتقای تنوع طبیعی، اجتماعی و فرهنگی
		موظف به اجرای مقررات و دستورالعمل ها مرتبط با توسعه پایدار
		اطاعت پذیری از مدیران بالا دستی
		مشارکت جو و مشارکت پذیر
		داشتن عدالت و خیرخواهی
	کدهای اخلاقی مدیران با کارکنان	توجه به مهارت ها و تجربه کاری منابع انسانی
		جذب منابع انسانی مرتبط با اهداف توسعه پایدار
		دادن مسئولیت در جهت توسعه اقتصادی و اجتماعی پایدار
		دادن امکانات و لوازم کار مناسب
		تشویق و ترغیب کارکنان فعال و خلاق
		اعتماد به شهروندان
کدهای اخلاقی سازمان با مردم	مشارکت با هیات های مذهبی و انجمن های خیریه ای	
	مشارکت با انجمن های علمی و فرهنگی	
	مشارکت در سازمان های غیردولتی	
راهبرد بسط کدهای اخلاقی مبتنی بر توسعه پایدار	اطلاع رسانی و آموزش	برگزاری نشست های منظم و مستمر با کارکنان و مدیران
		باز آموزی برنامه های آموزشی مبتنی بر توسعه پایدار
		ارائه آموزش های عملی مبتنی بر پایداری محلی، منطقه ای و ملی
		توسعه دانش، مهارت و ارزش های مرتبط با توسعه پایدار
		اجرای نظام عادلانه تشویق و تنبیه بر یادگیری اصول اخلاقی مبتنی بر توسعه پایدار
	ارزیابی و رتبه بندی	تهیه چک لیست مربوط به کدهای اخلاقی مبتنی بر توسعه پایدار
		امتیاز دهی به هر سازمان
		امتیاز دهی در سطح شهرستان و استان و ایجاد رقابت بین سازمان ها
	اصلاح و بهبود عملکردها	تهیه جدولی از نمره کدهای اخلاقی مبتنی بر توسعه پایدار در سازمان
		شناسایی و مشخص کردن نمره ی انتظاری کدهای اخلاقی مبتنی بر توسعه پایدار
		پیگیری روند بهبود و اصلاح عملکردهای کدهای اخلاقی مبتنی بر توسعه پایدار
		اقدامات تکمیلی جهت بهبود عملکرد کدهای اخلاقی مبتنی بر توسعه پایدار
		توسعه پایدار
		توسعه پایدار
		توسعه پایدار
سطوح اجرایی کدهای اخلاقی مبتنی بر توسعه پایدار	سطح بندی نظام اخلاقی مبتنی بر توسعه پایدار	دستورات اخلاق مبتنی بر توسعه پایدار عموم جامعه
		تدوین نظام نامه اخلاق سازمانی
		تدوین نظام سلامت اداری با برخورد قضایی

شناسایی ارزش‌های مبتنی بر توسعه پایدار در سازمان	ارزش‌های مبتنی بر احترام و توجه به یکدیگر
	ارزش‌های مبتنی بر توجه به منابع محیط طبیعی
	اهداف و استراتژی‌های پدیداری توسعه پایدار
مکانیسم‌های تقویت اخلاقی مبتنی بر توسعه پایدار	آموزش‌های اعتقادی
	مکانیسم‌های تشویقی
	مکانیسم‌های اجباری و الزام آور
	آموزش‌های مستقیم کدهای اخلاقی

در انتها خروجی نرم افزار مکس کیودا برای مقولات کلی ارائه می‌شود.

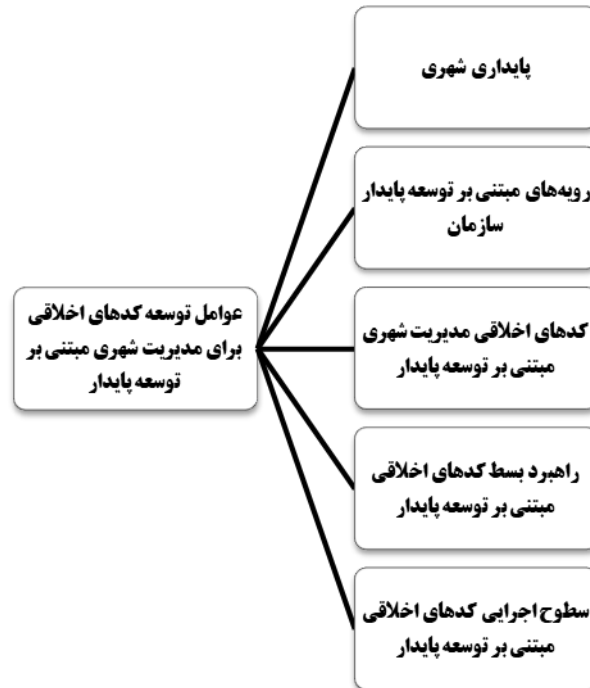


### نگاره ۱: خروجی نرم افزار مکس کیودا مقولات تحقیق

#### بحث

هدف اصلی تحقیق طراحی الگوی کیفی توسعه کدهای اخلاقی مدیریت شهری مبتنی بر توسعه پایدار است. در این تحقیق از مصاحبه باز بدون ساختار بر مبنای داده‌های استخراجی بخش قبل و رویکرد توسعه پایدار استفاده گردیده است به همین جهت ۱۵ خبره تا رسیدن به اشباع با روش نمونه‌گیری گلوله برفی، انتخاب شد و جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش تحلیل محتوای کیفی استفاده شد. محقق قبل از اینکه کدگذاری داده‌ها را شروع کند همه مصاحبه‌های ضبط شده را به صورت دست نوشته اول روی کاغذ نوشته و یک بار هم مجدداً مصاحبه

را گوش کرده و با دست نوشته مقایسه کرد تا جمله‌ایی از قلم نیافتاده باشد، سپس دست نوشته‌ها را در نرم‌افزار ورد تایپ نموده، متن مصاحبه‌های تایپ شده در نرم افزار Word را به نرم‌افزار مکس کیودا منتقل کرده و مصاحبه را کدگذاری نمود که در مجموع ۲۱۳ کد اولیه به دست آمد. بعد از حذف کدهای تکراری و ادغام کدهای مشابه تعداد ۵۸ کد نهایی استخراج شد که به ۱۴ کد محوری در ۵ دسته‌بندی شدند سپس خروجی این بخش نیز با نرم افزار مکس کیودا ارائه شد. ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های شناسایی شده در این بخش در نگاره زیر خلاصه شده است:



نگاره ۲) مدل عوامل توسعه کدهای اخلاقی برای مدیریت شهری مبتنی بر توسعه پایدار

(توجه به فضای سبز، اهمیت به بهداشت و پاکیزگی شهر، توجه به آلودگی شهر، توجه به ترافیک شهری) استخراج شد. بعد رویه‌های مبتنی بر توسعه پایدار سازمان با مؤلفه‌های تعریف مساله (آسیب شناسی مدیران از نظر اخلاق مبتنی بر توسعه پایدار، شناخت شاخص‌های توسعه پایدار، شناسایی تدابیر لازم در تهدیدات اجتماعی، اقتصادی و زیست محیطی)، وضعیت ذینفعان توسعه پایدار (به کارگیری ارزش‌های توسعه‌مدار اخلاقی در مقابل ضد ارزش‌های توسعه مدار، آگاهی از تاثیر عملکرد بر ذینفعان، میزان شفافیت و دسترسی اطلاعات به شهروندان، رضایت عمومی شهروندان) استخراج شد. بعد کدهای اخلاقی مدیریت شهری مبتنی بر توسعه پایدار با مؤلفه‌های کدهای اخلاقی عمومی کارکنان و مدیران (توجه به حفاظت و یا بهبود سیستم‌های یکپارچه شهری، دارای حس مسئولیت در محافظت و استفاده پایدار از منابع طبیعی، امانت دار نسبت به حفظ و ارتقای تنوع طبیعی، اجتماعی و فرهنگی، موظف به اجرای مقررات و دستورالعمل‌ها مرتبط با توسعه پایدار، رعایت کرامت انسانی و احترام، عدم گزارش دهی مبهم و غیر واقع، موظف به اجرای قوانین و مقررات و دستورالعمل‌ها، اطاعت پذیری از مدیران بالادستی، مشارکت جو و مشارکت پذیر، احترام به جنسیت و قومیت یکدیگر)، کدهای اخلاقی مدیران با کارکنان (جذب منابع مرتبط با نیازهای سازمان، داشتن عدالت و خیرخواهی، جذب منابع انسانی مرتبط با اهداف توسعه پایدار، دادن مسئولیت در جهت توسعه اقتصادی و اجتماعی پایدار، توجه به مهارت‌ها و تجربه کاری منابع انسانی، دادن امکانات و لوازم کار مناسب، تشویق و ترغیب کارکنان فعال و خلاق)، کدهای اخلاقی سازمان با مردم (اعتماد به شهروندان، مشارکت با هیات‌های مذهبی و انجمن‌های خیریه‌ای، مشارکت با

در مقایسه با پژوهش‌های پیشین، مطالعه‌ای دیگر (۱۷) مانند پژوهش حاضر بر روی توانمندسازی کارکنان و مدیریت فرایندها تمرکز داشته است. هر دو پژوهش بر اهمیت اخلاق‌مداری و مسئولیت اجتماعی در راستای توسعه پایدار تأکید می‌کنند. همچنین پژوهشی دیگر (۱۰) بر اهمیت اخلاق شهروندی و تأثیر آن بر برنامه‌ریزی شهری تأکید دارد، که با تمرکز پژوهش حاضر بر ارتقاء کدهای اخلاقی در مدیریت شهری همخوانی دارد. علاوه بر این مطالعاتی یافت شد که در آن تفاوت‌هایی با پژوهش حاضر مشاهده می‌گردد. به طور مثال می‌توان به پژوهشی (۱) اشاره نمود که بر سنجش وضعیت اخلاق حرفه‌ای در مناطق مختلف شهری تمرکز داشته که با تمرکز پژوهش حاضر بر توسعه کدهای اخلاقی و توسعه پایدار متفاوت است. همچنین برخی (۱۸، ۱۹) بر کدهای اخلاقی در سازمان‌های خاص و تأثیر آنها بر مقابله با فساد تمرکز دارند، در حالی که پژوهش حاضر بر کدهای اخلاقی در زمینه توسعه پایدار شهری تمرکز دارد. پژوهش حاضر با ارائه چارچوبی جامع‌تر و تمرکز بر کدهای اخلاقی که مستقیماً با توسعه پایدار شهری مرتبط هستند، سعی در پیوند دادن اخلاق حرفه‌ای با توسعه پایدار دارد. این تحقیق گامی فراتر از تحقیقات پیشین است که بیشتر بر جنبه‌های خاصی از اخلاق حرفه‌ای برای مدیریت شهری مبتنی بر توسعه پایدار تمرکز دارد.

بعد پایداری شهری با مؤلفه‌های پایداری اجتماعی (اهمیت دسترسی به امکانات شهری، توجه به گذران اوقات فراغت شهروندان، توجه به مشارکت و رضایت زندگی شهروندان)، پایداری سازمانی (پاسخگویی مدیران، انتخاب شورا و شهردار با نظر مردم، توجه به شهروندان، توجه به قوانین و مقررات توسعه پایدار)، توجه به پایداری زیست محیطی



بر اساس نتایج به دست آمده، به مدیران شهری توصیه می‌شود که در جهت ارتقای کدهای اخلاقی و توسعه پایدار، برنامه‌های آموزشی مدون و مستمر برای کارکنان خود طراحی کنند. همچنین، ایجاد یک سیستم شفاف و پاسخگو که به طور مداوم عملکرد اخلاقی سازمان را ارزیابی و گزارش می‌کند، می‌تواند به بهبود اعتماد عمومی و پایداری شهری کمک کند. همچنین، برای پژوهش‌های آتی، توصیه می‌شود که نمونه‌گیری گسترده‌تری در سطح ملی انجام گیرد تا بتوان نتایج را در سطح وسیع‌تری تعمیم داد. همچنین، مطالعات آینده می‌توانند بر روی تأثیر اجرای کدهای اخلاقی بر عملکرد و پایداری شهری در طول زمان تمرکز کنند تا درک عمیق‌تری از تأثیرات بلندمدت این رویکردها حاصل شود.

### نتیجه‌گیری

مدیران برای نهادینه ساختن کدهای اخلاقی با رویکرد توسعه پایدار با توجه به حفاظت و بهبود سیستم‌های یکپارچه شهری، حس مسئولیت در محافظت و استفاده پایدار از منابع طبیعی، امانت دار بودن نسبت به حفظ و ارتقای تنوع طبیعی، اجتماعی و فرهنگی، موظف به اجرای مقررات و دستورالعمل‌ها مرتبط با توسعه پایدار، رعایت کرامت انسانی و احترام، عدم گزارش دهی مبهم و غیر واقع، موظف به اجرای قوانین و مقررات و دستورالعمل‌ها، اطاعت‌پذیری از مدیران بالادستی، مشارکت جو و مشارکت پذیر بودن، احترام به جنسیت و قومیت یکدیگر، جذب منابع انسانی مرتبط با نیازهای سازمان، داشتن عدالت و خیرخواهی، جذب منابع انسانی مرتبط با اهداف توسعه پایدار، دادن مسئولیت در جهت توسعه اقتصادی و اجتماعی پایدار، توجه به مهارت‌ها و تجربه کاری منابع انسانی، دادن امکانات و لوازم کار مناسب، تشویق و ترغیب کارکنان فعال و خلاق، اعتماد به شهروندان، مشارکت با هیات‌های مذهبی و انجمن‌های خیریه‌ای، مشارکت با انجمن‌های علمی و فرهنگی و مشارکت در سازمان‌های غیردولتی در جهت توسعه کدهای اخلاقی مبتنی بر توسعه پایدار قدمی بردارند.

### ملاحظه‌های اخلاقی

موضوعات اخلاقی همچون؛ سرقت ادبی، رضایت آگاهانه؛ محرمانه بودن، انتشار چندگانه و ... در پژوهش حاضر مورد توجه قرار گرفته‌اند.

### واژه نامه

1. Urban management	مدیریت شهری
2. Ethics codes	کدهای اخلاقی
3. Sustainable development	توسعه پایدار
4. Citizenship ethics	اخلاق شهروندی
5. Ethical decision making	تصمیم‌گیری اخلاقی
6. Ethical values	ارزش‌های اخلاقی
7. Organizational sustainability	پایداری سازمانی
8. Human resource	منابع انسانی
9. Ethical mechanism	مکانیسم اخلاقی

انجمن‌های علمی و فرهنگی، مشارکت در سازمان‌های غیردولتی) استخراج شد. بعد راهبرد بسط کدهای اخلاقی مبتنی بر توسعه پایدار با مؤلفه‌های اطلاع رسانی و آموزش (برگزاری نشست‌های منظم و مستمر با کارکنان و مدیران، بازآموزی برنامه‌های آموزشی مبتنی بر توسعه پایدار، ارائه آموزش‌های عملی مبتنی بر پایداری محلی، منطقه‌ای و ملی، توسعه دانش، مهارت و ارزش‌های مرتبط با توسعه پایدار، اجرای نظام عادلانه تشویق و تنبیه بر یادگیری، اصول اخلاقی مبتنی بر توسعه پایدار)، ارزیابی و رتبه بندی (تهیه چک لیست مربوط به کدهای اخلاقی مبتنی بر توسعه پایدار، امتیاز دهی به هر سازمان، امتیاز دهی در سطح شهرستان و استان و ایجاد رقابت بین سازمان‌ها)، اصلاح و بهبود عملکردها (تهیه جدولی از نمره کدهای اخلاقی در سازمان، شناسایی و مشخص کردن نمره‌ی انتظاری کدهای اخلاقی، پیگیری روند بهبود و اصلاح عملکردهای کدهای اخلاقی، اقدامات تکمیلی جهت بهبود عملکرد کدهای اخلاقی) استخراج شد.

بعد سطوح اجرایی کدهای اخلاقی مبتنی بر توسعه پایدار با مؤلفه‌های سطح بندی نظام اخلاقی (تدوین نظام نامه اخلاق سازمانی، تدوین نظام سلامت اداری با برخورد قضایی، همراستا کردن منافع سازمانی با منافع ملی، دستورات اخلاق مبتنی بر توسعه پایدار عموم جامعه)، شناسایی ارزش‌ها در سازمان (ارزش‌های مبتنی بر احترام و توجه به یکدیگر، ارزش‌های مبتنی بر توجه به منابع محیط طبیعی، اهداف و استراتژیهای پدیداری توسعه پایدار)، مکانیسم‌های تقویت اخلاقی (آموزش‌های اعتقادی، مکانیسم‌های تشویقی، مکانیسم‌های اجباری و الزام آور، آموزش‌های مستقیم کدهای اخلاقی) استخراج شد. با توجه به نتایج تحقیق به مدیران شهری پیشنهاد می‌شود:

با مورد توجه قرار دادن: دسترسی به امکانات شهری، گذران اوقات فراغت شهروندان، مشارکت و رضایت زندگی شهروندان، پاسخگویی، انتخاب شورا و شهردار با نظر مردم، توجه به شهروندان، توجه به قوانین و مقررات توسعه پایدار، توجه به فضای سبز، اهمیت به بهداشت و پاکیزگی شهر، توجه به آلودگی شهر، توجه به ترافیک شهری سبب‌ساز پایداری شهری باشند.

رویه‌های سازمان با مورد توجه قرار دادن آسیب شناسی مدیران از نظر اخلاق مبتنی بر توسعه پایدار، شناخت شاخص‌های توسعه پایدار، شناسایی تدابیر لازم در تهدیدات اجتماعی، اقتصادی و زیست محیطی، به کارگیری ارزش‌های توسعه‌مدار اخلاقی در مقابل ضد ارزش‌های توسعه مدار، آگاهی از تاثیر عملکرد بر ذینفعان، میزان شفافیت و دسترسی اطلاعات به شهروندان و رضایت عمومی شهروندان به سمت توسعه پایدار سوق داده شود.

این تحقیق، همانند هر پژوهش دیگری، دارای محدودیت‌هایی است که باید در نظر گرفته شود. نمونه‌گیری محدود به شهر خاصی مانند تهران، ممکن است تعمیم‌پذیری یافته‌ها به سایر شهرها را دشوار سازد. علاوه بر این، استفاده از مصاحبه‌های باز ممکن است برخی پیش‌فرض‌های محقق را وارد فرایند تحلیل داده‌ها کند که باید در تفسیر نتایج مد نظر قرار گیرد.

14. Development index	شاخص توسعه	10. revitalization	حیات شهری
15. Urban sustainability	پایداری شهری	11. Organizational procedure	رویه سازمانی
16. Charity board and association	هیات و انجمن خیریه	12. Values of moral development	ارزش های توسعه مدار اخلاقی
		13. Environmental ethics	اخلاق زیستی

## References

- Ghorbani Z, Andalibfard A, Zabihi H. Evaluation of professional ethics status based on the districts of Isfahan city from the viewpoint of urban managers. *Journal of Islamic Management*. 2020;28(3):99-123. (In Persian).
- Vitolla F, Raimo N, Rubino M, Garegnani GM. Do cultural differences impact ethical issues? Exploring the relationship between national culture and quality of code of ethics. *Journal of International Management*. 2021;27(1):1-18. Doi: [10.1016/j.intman.2021.100823](https://doi.org/10.1016/j.intman.2021.100823)
- Safari H, Zamani B, Rabani Khurasgani A. The analysis of dimensions and influential factors on the process of formulating professional ethics guidelines in urban planning in Iran. *Geography and Environmental Planning Journal*. 2020;31(4):43-70. (In Persian).
- Valentine SR, Hanson SK, Fleischman GM. The presence of ethics codes and employees' internal locus of control, social aversion/malevolence, and ethical judgment of incivility: A study of smaller organizations. *Journal of Business Ethics*. 2019;160:657-674. Doi: [10.1007/s10551-018-3880-8](https://doi.org/10.1007/s10551-018-3880-8)
- Payne DM, Corey C, Raiborn C, Zingoni M. An applied code of ethics model for decision-making in the accounting profession. *Management Research Review*. 2020;43(9):1117-1134. Doi: [10.1108/MRR-10-2018-0380](https://doi.org/10.1108/MRR-10-2018-0380)
- MacKenzie D. Agriphotovoltaics Code of Ethics. In: *Proceedings of the Wellington Faculty of Engineering Ethics and Sustainability Symposium*; 2022 Jul. Doi: [10.26686/wfeess.vi.7658](https://doi.org/10.26686/wfeess.vi.7658)
- Peter A, Peter A. Codes of Ethics and CSR in the USA. *CSR and Codes of Business Ethics in the USA, Austria (EU) and China and their Enforcement in International Supply Chain Arbitrations*. 2021:11-56. Doi: [10.1007/978-981-33-6073-0\\_3](https://doi.org/10.1007/978-981-33-6073-0_3)
- Haghighat-Sharifzadeh M, Pour Ezat AA, Mamorzadeh Tabrizi GH, Hamidi N. Design of organizational ethics excellence model for Iranian governmental organizations. *Journal of Development and Evolution Management*. 2021; 45:13-25. (In Persian).
- McCandless S, Ronquillo JC. Social equity in professional codes of ethics. *Public Integrity*. 2020;22(5):470-484. <https://doi.org/10.1080/10999922.2019.1619442>
- Gholi Motlagh M, Aghazadeh H, Asfiddani MR. Developing professional ethics codes for organizations' salesmen. *Journal of Organizational Culture Management*. 2015;13(2):623-646. (In Persian).
- Shoohani N, Shoohani A. Urban sustainable development with an ethical approach: A new approach to ethical urbanism. *Ethics in Science and Technology*. 2019;14:93-98. (In Persian).
- Jan AA, Lai FW, Siddique J, Zahid M, Ali SEA. A walk of corporate sustainability towards sustainable development: a bibliometric analysis of literature from 2005 to 2021. *Environmental Science and Pollution Research*. 2023;30(13):36521-36532. Doi: [10.1007/s11356-022-24842-4](https://doi.org/10.1007/s11356-022-24842-4)
- Cummings S, Dhewa C, Kemboi G, Young S. Doing epistemic justice in sustainable development: Applying the philosophical concept of epistemic injustice to the real world. *Sustainable Development*. 2023. Doi: [doi.org/10.1002/sd.2497](https://doi.org/10.1002/sd.2497)
- Komasi H, Zolfani SH, Nemati A. Evaluation of the social-cultural competitiveness of cities based on sustainable development approach. *Decision Making: Applications in Management and Engineering*. 2023. [10.31181/dmame06012023k](https://doi.org/10.31181/dmame06012023k)
- Kardar S, Safaei Neamin R. Investigating the role of good urban governance in improving the quality of life in district 11 of Tehran. *Journal of Sustainable Urban and Regional Development Studies*. 2022;3(2):189-204. (In Persian).
- Lin R, Chiang I, Wu J. Sustainability| Special Issue: Cultural Industries and Sustainable Development. *Sustainability*. 2023;15(1):128. Doi: [10.3390/su15010128](https://doi.org/10.3390/su15010128)
- Ra'oufi-Morad N, Amirnejad Gh, Makvandi F. Designing a model of ethics and social responsibility with a sustainable development approach. *Ethics in Science and Technology [Internet]*. 2021;16(4):155-65. (In Persian).
- Meyer-Sahling JH, Mikkelsen KS. Codes of ethics, disciplinary codes, and the effectiveness of anti-corruption frameworks: Evidence from a survey of civil servants in Poland. *Review of Public Personnel Administration*. 2022 Mar;42(1):142-64. Doi: [10.1177/0734371X20949420](https://doi.org/10.1177/0734371X20949420)
- Richards DW, Ahmed AD, Bruce K. Ethics in financial planning: Analysis of ombudsman decisions using codes of ethics and fiduciary duty standards. *Australian Journal of Management*. 2022 Sep;47(3):401-22. Doi: [10.1177/03128962211022568](https://doi.org/10.1177/03128962211022568)
- Babri M, Davidson B, Helin S. An updated inquiry into the study of corporate codes of ethics: 2005-2016. *Journal of Business Ethics*. 2021; 168:71-108. Doi: [10.1007/s10551-019-04192-x](https://doi.org/10.1007/s10551-019-04192-x)