

## نقش کدهای اخلاقی در توسعه‌ی پایدار شهری

جعفر کیالاشکی، داود کیاکجوری، محمدجواد تقی پوریان

<sup>a</sup> دانشجوی دکتری گروه مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد چالوس، چالوس، ایران

دانشیار گروه مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد چالوس، چالوس، ایران

استادیار گروه مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد چالوس، چالوس، ایران

نویسنده مسئول: جعفر کیالاشکی (تلفن و آدرس الکترونیک)

### چکیده:

اخلاق کاربردی و به تبع آن اخلاق حرفه‌ای قلمروهایی هستند که از دهه‌ی ۱۹۹۰ به این سو مورد توجه صاحب نظران برنامه‌ریزی قرار گرفته‌اند. ادبیات مربوط به این قلمروها نظیر هر حوزه‌ی دیگری در عرصه‌ی تکاپوهای انسانی مدام در حال تطور است و به میانجی‌گفت و شنوندهای مستمری که میان کنش‌گران مختلف در این عرصه در جریان است، ظرفیت‌ها و جنبه‌های تازه‌ای از ابعاد گوناگون و گسترده‌ی آن آشکار می‌شود. این گستردگی در برخی موارد با دشواری‌ها و احیاناً بدفهمی‌هایی در حوزه‌ی اخلاق حرفه‌ای برنامه‌ریزی همراه است و همین امر ضرورت دقت نظر و کنکاش در گداه و گزاره‌های نظری اخلاق حرفه‌ای و پیگیری این مباحث را موجب می‌شود. اخلاق و علم اخلاق یعنی مجموعه دستورالعمل‌هایی که امکان زیست اخلاقی را برای فرد و جامعه فراهم می‌آورند. در همه‌ی عرصه‌های اخلاقی، حفظ اعتبار و کمک به بالا بردن کارایی آن است و تربیت افراد و کنشگرانی که به عنوان کنشگران اخلاقی محسوب می‌شوند، هدف پسینی محسوب می‌شود. با رشد عظیم شهرها در دو دهه‌ی اخیر و ن‌ش چندگانه که این شهرها ایفا می‌کنند برنامه‌ریزی و مدیریت فرهنگی شهرها به طرز عجیبی پیچیده و دشوار گردید به طور کلی وجود مشکلات اقتصادی، اجتماعی فرهنگی، آموزشی و کالبدی در اغلب شهرها علیرغم شکایت متعدد مردم هنوز ملاحظه می‌گردد.

کلمات کلیدی: اخلاق، کدهای اخلاقی، توسعه پایدار

### ۱. مقدمه

اخلاق و علم اخلاق یعنی مجموعه دستورالعمل‌هایی که امکان زیست اخلاقی را برای فرد و جامعه فراهم می‌آورند. در همه‌ی عرصه‌های حرفه‌ای هدف اصلی، حفظ اعتبار و کمک به بالا بردن کارایی آن است و تربیت افراد و کنش‌گرانی که به عنوان کنشگران اخلاقی محسوب می‌شوند، هدف پسینی محسوب می‌شود (ملک‌پوراصل و دستواره، ۱۳۹۹). اخلاق مدیریتی یکی از زیرمجموعه‌های اخلاق حرفه‌ای است که خود این اخلاق نیز زیرمجموعه‌ی بزرگتری به نام اخلاق کاربردی محسوب می‌شود. اخلاق حرفه‌ای امروزه مورد توجه بسیاری از صاحب‌نظران مدیریت قرار گرفته است. ادبیات اخلاق حرفه‌ای در مدیریت نظیر عرصه‌های دیگر اخلاق کاربردی در حال تطور است و مدام جنبه‌های تازه‌ای از آن آشکار می‌گردد (ریچاردز<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۲۲). 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 (قربانی و همکاران، ۱۳۹۹).

<sup>1</sup> Richards



۵۹۴۰۴-۰۱۲۲۰




نخستین کنفرانس ملی



راهنمای مدیریت شهری



چالش‌ها و راهکارهای نوین در مدیریت، حسابداری و صنعت بیمه

زمان برگزاری: ۱۴۰۲/۰۴/۲۲

MCII-conf.ir

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 (ویتولا<sup>۲</sup> و همکاران، ۲۰۲۱). 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 انکار ناپذیر 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 تزاید اجتماعی، اقتصادی، کالبدی و زیست محیطی شهرها به ویژه در شهرهای بزرگ کشور بوده و شیوه‌های کنونی برنامه ریزی و مدیریت توسعه شهری نه تنها در مواجهه با این معضلات، ضعیف و ناکارآمد جلوه می‌نماید بلکه موجب تشدید اوضاع و بحرانی نمودن آن به خصوص از طریق ایجاد تمرکز و دفع نظام مشارکتی می‌باشد (صفری و همکاران، ۱۳۹۹). 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 (حقیقت-شهرستانی و همکاران، ۱۴۰۰). 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 نگیرد، 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 (والنتین<sup>۳</sup> و همکاران، ۲۰۱۹). مدیران در محیط‌های کاری، بایستی شاخص کلیدی برای راهنمای اخلاقی پرسنل باشند. بیشتر کشورها دارای کدهای اخلاقی<sup>۴</sup> هستند که در حرفه‌های مختلف، به عنوان راهنمای اخلاقی شناسایی شده‌اند. در واقع یکی از متداول‌ترین راهنماهای اخلاقی، کدهای اخلاقی می‌باشند (پاینه<sup>۵</sup> و همکاران، ۲۰۲۰). 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 (مک‌کندلس و رانکیلو<sup>۶</sup>، ۲۰۲۰). 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 حرفه ای در زمینه نقش‌ها و مسئولیت‌هایشان کمک می‌کنند. همچنین کدهای اخلاقی، چارچوبی برای تصمیم‌گیری اخلاقی هستند (مکنزی<sup>۷</sup>، ۲۰۲۲). 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 حرفه ای 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 (پیتر و پیتر<sup>۸</sup>، ۲۰۲۱). کدهای اخلاق،

<sup>2</sup> Vitolla

<sup>3</sup> Valentine

<sup>4</sup> Ethical codes

<sup>5</sup> Payne

<sup>6</sup> McCandless & Ronquillo

<sup>7</sup> Mackenzie

<sup>8</sup> Peter & Peter

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 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 (قلی-مطلق و همکاران، ۱۳۹۴). 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 (ماه‌بانویی و همکاران، ۱۳۹۸). خدماتی و گلبایگانی (۱۳۹۹) در پژوهشی نشان دادند: کدهای اخلاقی رابطه مستقیم با بشر دوستی، دلبستگی شغلی و سازمانی، و رابطه غیر مستقیم با قصد جابجایی و عملکرد پایدار سازمانی دارد. همچنین خدایی و همکاران (۱۴۰۰) نیز در پژوهش خود بیان کردند که حقوق اسلام و حقوق بین الملل معاصر در بحث حقوق بشر به عنوان اساس کدهای رفتاری و اخلاقی شرکت‌ها وجه اشتراک دارند. باوفا و میرزائی (۱۴۰۰) نیز در پژوهش خود نشان دادند کدهای اخلاقی شامل حساسیت اخلاقی (آگاهی)، قضاوت اخلاقی، محرک اخلاقی (نیت)، شخصیت اخلاقی (رفتار)، رنگوبی، حقیقت (صداقت)، وظیفه، انتقاد، ریسک (خطر) و رعایت اصول و ضوابط اخلاق حرفه‌ای در اجرای امور می‌باشند. اخلاقی که در دنیا در زمینه مدیریت وجود دارند پاسخگوی سوال مطالعه حاضر نبوده، چون سوال این مطالعه این است که کدهای اخلاقی برای مدیریت شهری مبتنی بر توسعه پایدار در جامعه ما چیست؟ در این پژوهش قصد داریم که الگوی توسعه کدهای اخلاقی مدیریت شهری را مبتنی بر رویکرد توسعه پایدار تدوین تبیین نماییم.

### تعریف اخلاق

اخلاق مجموعه‌ای از صفات روحی و باطنی انسان است که به صورت اعمال و رفتاری که از خلیقات درونی انسان ناشی می‌شود، بروز ظاهری پیدا می‌کند و بدین سبب گفته می‌شود که اخلاق را از راه آثارش می‌توان تعریف کرد (شرستا و همکاران<sup>۹</sup>، ۲۰۱۹). استمرار یک نوع رفتار خاص، دلیل بر آن است که این رفتار ریشه درونی و باطنی در عمق جان و روح فرد یافته است که آن ریشه را خلق و اخلاق می‌نامند. دامنه اخلاق را در حد رفتارهای فردی تلقی می‌کنند، اما رفتارهای فردی وقتی که در سطح جامعه یا نهادهای اجتماعی تسری پیدا می‌کند و شیوع می‌یابد، به نوعی به اخلاق جمعی تبدیل می‌شود که در فرهنگ جامعه ریشه می‌دواند و خود نوعی وجه غالب می‌یابد که جامعه را با آن می‌توان شناخت (نیومن و همکاران<sup>۱۰</sup>، ۲۰۱۷).

اخلاق جمع خُلُق و خُلُق می‌باشد. خُلُق به معنای هیات و شکل و صورتی است که انسان با چشم می‌بیند و خُلُق به معنای قوا و سجایا و صفات درونی است که با چشم دل دیده نمی‌شود. در فرهنگ معین اخلاق به معنی خلق‌ها و خوی‌ها، طبیعت باطنی، سرشت درونی، و نیز به عنوان یکی از شاخه‌های حکمت عملی خوانده می‌شود و افزوده است که اخلاق دانش بد و نیک خوی‌ها و تدبیر انسان برای نفس خود یا یک تن خاص است (علایی و همکاران، ۱۳۹۹). معنای دیگر این واژه‌ها دانشی است که به نحو روشمند از حُسن و قبح، خوبی و بدی رفتار بحث می‌کند. یکی از مهم‌ترین تفاوت‌های میان انسان و سایر موجودات، مسئولیت‌پذیری و رفتار اخلاقی می‌باشد. در تعریفی دیگر اخلاق، خود مجموعه‌ای از آیین‌نامه‌ها و قواعد رفتار را به ما عرضه می‌دارد و با این ویژگی که تخطی از آن معمولاً نتایج ناراحت‌کننده‌ای برای شخص خاطی به همراه دارد. با این نگاه، آنچه بعنوان امر اخلاقی تلقی می‌شود، مجموعه‌ای از ارزش‌ها و هنجارهایی است که در یک جامعه معتبر شناخته می‌شود و سرپیچی از آن با اجبار اجتماعی مواجه می‌گردد (باقریان‌فر، ۱۳۹۸).

اخلاق در مجموع اصول و قواعد ارزشی است که تصمیمات و رفتار مدیران را تحت عنوان این که درست یا نادرست هستند هدایت می‌کند. در واقع، اخلاق در مدیریت به باید‌ها و نبایدهای تصمیم‌گیری یا عمل مدیران می‌پردازد و آن‌ها را با گرفتن تصمیمات یا عمل عقلانی، خیر، زیبا و خوب تشویق و از

<sup>9</sup> . Shrestha et al

<sup>10</sup> . Newman et al

ISC  
۵۹۴۰۴-۰۱۲۲۰

انستیتوت عالی مدیریت  
مؤسسه عالی مدیریت و توسعه مدیریت

نخستین کنفرانس ملی

چالش‌ها و راهکارهای نوین در مدیریت، حسابداری و صنعت بیمه

زمان برگزاری: ۱۴۰۲/۰۴/۲۲  
MCII-conf.ir

اتخاذ تصمیمات یا رفتارهای غیر منطقی، شر، و زشت و بد باز می‌دارد (دیل و همکاران<sup>۱۱</sup>، ۲۰۱۲). اخلاق در مدیریت از علم اخلاق ریشه می‌گیرد علم اخلاق عبارت است از تحقیق در رفتار آدمی بدان گونه که باید باشد. در واقع اخلاق مسئولیت‌پذیری انسان در رفتار ارتباطی است که به رعایت حقوق غیر الزامی از منظر قانون خود و دیگران معطوف است و اجرای آن کمال و سعادت انسان را در دنیا و آخرت تامین می‌کند (دومینو و همکاران<sup>۱۲</sup>، ۲۰۱۵).

### اهمیت اخلاق در سازمان

امروز در تجزیه و تحلیل رفتار سازمان‌ها، پرداختن به اخلاق و ارزش‌های اخلاقی یکی از الزامات است. نماد بیرونی سازمان‌ها را رفتارهای اخلاقی آن‌ها تشکیل می‌دهد که خود حاصل جمع ارزش‌های گوناگون اخلاقی است که در آن سازمان‌ها، ظهور و بروز یافته است (آلامو<sup>۱۳</sup> و همکاران، ۲۰۲۱). در شرایط کنونی، رعایت نشدن برخی معیارهای اخلاقی، نگرانی‌های زیادی را در بخش‌های دولتی و غیردولتی به وجود آورده است. سقوط معیارهای رفتاری در بخش دولتی، پژوهشگران را واداشته تا در جست‌وجوی مبناهای نظری در این رابطه بوده، بتوانند مسیر مناسب اجرایی آن را فراهم سازند. از این رو، یکی از عمده‌ترین دغدغه‌های مدیران کارآمد در سطوح مختلف، چگونگی ایجاد بسترهای مناسب برای عوامل انسانی شاغل در تمام حرفه‌هاست تا آن‌ها با حس مسئولیت و تعهد کامل به مسائل در جامعه و حرفه خود به کار بپردازند و اصول اخلاقی حاکم بر شغل و حرفه خود را رعایت کنند (رنجبر و عباس‌زاده‌سهرن، ۱۴۰۰). اولین گام در دستیابی به این اهداف درک صحیح از مفهوم اخلاق و شناسایی عوامل تاثیرگذار بر رفتار اخلاقی کارکنان در سازمان است تا در گام‌های بعدی بر روی این عوامل دقت لازم صورت پذیرد (باقریان‌فر، ۱۳۹۸). اخلاقیات در سازمان به عنوان نظامی از ارزش‌ها و بایدها و نبایدها تعریف می‌شود که بر اساس آن نیک و بدهای سازمان مشخص و عمل بد از خوب متمایز می‌شود. به طور کلی، انسان‌ها در بعد فردی و شخصیتی دارای ویژگی‌های خاص اخلاقی هستند که پندار، گفتار و رفتار آن‌ها را شکل می‌دهد (گیلام<sup>۱۴</sup>، ۲۰۲۰). ممکن است همین افراد وقتی در یک جایگاه و پست سازمانی قرار می‌گیرند، عواملی موجب شود پندار، گفتار و رفتار متفاوتی از آنها سر بزند که این ویژگی‌های انسانی بر روی میزان کارایی و اثربخشی سازمان تاثیر می‌گذارد. رفتارهای متفاوت اخلاقی افراد به عنوان کارمندان سازمان در یک طیف خطی که یک سر آن سلامت اداری و سر دیگر طیف فساد اداری می‌باشد، قابل تحلیل است و میزان سلامت اداری در میزان موفقیت سازمان در انجام ماموریت‌ها، اجرای راهبردها و برنامه‌ها و در نهایت دستیابی به اهداف سازمانی نقش بسزایی را ایفا می‌کند (سیورس<sup>۱۵</sup>، ۲۰۲۱). ارزشهای اخلاقی، اساس و بنای همه ارزشها در سازمان را تشکیل می‌دهد، زیرا ارزشهای اخلاقی به اجرای استانداردهایی کمک می‌کند که می‌تواند افراد را به سوی اقداماتی که از نظر سازمان و جامعه مطلوب است، هدایت کند (تشیک‌واتامبا<sup>۱۶</sup>، ۲۰۲۰).

### اخلاق در مدیریت

موفقیت در سازمان مستلزم بکارگیری مدیریت مبتنی بر اخلاق در سازمان است. مدیریت مبتنی بر اخلاق موجب شکوفایی استعدادها می‌شود (رندوف<sup>۱۷</sup>، ۲۰۲۰). در حقیقت مدیران با اخلاق که در رفتار و گفتار اخلاق را رعایت می‌کنند و به تعبیری اخلاقی هستند با

<sup>11</sup> . Thiel et al

<sup>12</sup> . Domino et al

<sup>13</sup> Álamo

<sup>14</sup> Gillam

<sup>15</sup> Sievers

<sup>16</sup> Tshikwatamba

<sup>17</sup> Rendtorff



ISC  
۵۹۴۰۴-۰۱۲۲۰




انجمن عالی کارکنان  
وزارت امور اقتصادی و دارایی

نخستین کنفرانس ملی

چالش‌ها و راهکارهای نوین در مدیریت، حسابداری و صنعت بیمه

زمان برگزاری: ۱۴۰۲/۰۴/۲۲  
MCII-conf.ir



صمیمیت و مهربانی و دلسوزی روابط را تقویت و از این طریق افراد را به خود جذب می‌کنند و در نگرش و ذهن آنها نفوذ می‌کنند و از این طریق در آنها تعهد سازمانی و مدیریتی بالایی ایجاد می‌کنند (سارلیوسینتولا و تامیلتهو<sup>۱۸</sup>، ۲۰۲۰). اگر مدیران با کارکنان سازمان رفتاری مبتنی بر اخلاق و ارزشهای اسلامی - انسانی داشته باشند آنان تمایل بیشتری دارند که اخلاق را در محیط کار رعایت و تلاش و کوشش بیشتری به خرج دهند و در نهایت عملکردی بالاتری داشته باشند (برتی<sup>۱۹</sup> و همکاران، ۲۰۲۱). توجه به ملزومات اخلاقی اجتماعی، با افزایش سود و ارزش افزوده در بلند مدت، همراه است. سازمانها می‌آموزند که ترویج اصول اخلاقی و تقویت فرهنگ معنوی موجب ایجاد مزیت‌های استراتژیک خواهد شد. اخلاقیات و حساسیت‌های اجتماعی در فرایند تصمیم‌گیری و تدوین استراتژی، موجب افزایش سودآوری شرکت خواهد شد (غلامپور و همکاران، ۱۳۹۹).

#### مفهوم کدهای اخلاقی

سازمانهای دارای دغدغه‌ی اخلاقی، فهرستی از بایدها و نبایدهای رفتار تهیه کرده‌اند. رعایت این بایدها و نبایدها تا حدی ضامن و هادی ارزشمندی و فضیلت آمیز بودن رفتار صاحبان حرفه است. این بایدها و نبایدها، الگوی رفتار ارتباطی افراد را با ذینفعان ترسیم می‌کند. فهرست الزامات و تعهدات اخلاقی که به صورت بایدها و نبایدها تدوین می‌شود، غالباً کدهای اخلاقی نامیده می‌شوند (ریوفی مرام و همکاران، ۱۴۰۰). کدهای اخلاقی غالباً بیان رسمی ارزشها درباره‌ی مسائل معین می‌باشند. کدها معیار صحت رفتارهای حرفه‌ای در موقعیت‌های مختلف را بیان می‌کنند و براساس آنها تعیین می‌شود که آیا از اخلاق حرفه‌ای تخطی صورت گرفته است یا خیر و اگر صورت گرفته چه مجازاتی باید اعمال شود. این ویژگی مهم کدهای اخلاقی است که تنها به بیان اصول و کلیات اخلاقی بسنده نکرده و در هر حرفه‌ای دقیقاً رفتارهای صحیح و ناصحیح را تعیین می‌کنند، به طوری که در تشخیص رفتار غیراخلاقی ابهام چندانی باقی نمی‌ماند توجه به نگرانی‌های روزافزون عموم مردم در مورد مسائل اخلاقی کسب و کار سازمان‌ها، بسیاری از سازمان‌ها تلاش کرده‌اند که این مشکلات را از طریق نهادینه کردن اخلاق حل کنند (هولزن<sup>۲۰</sup>، ۲۰۱۵). کدهای اخلاقی با ارزشهای اخلاقی متفاوت هستند. به عبارت دیگر ارزشهای اخلاقی اصولی و عام کلی هستند که بروز آنها را در کدهای اخلاقی می‌توان یافت. برای مثال، صداقت، امانتداری و رازداری که اصولی ارزشی‌اند، در کدهای اخلاقی به شکل امانتداری در قبال کارکنان یا رازداری مشتریان ظهور می‌یابد می‌توان گفت در ارزشهای اخلاقی نوعی کلی گویی دیده می‌شود، در حالی که کدهای اخلاقی قابل اجرا و قابل سنجش بوده و یکی از بهترین راهکارها برای ایجاد حال و هوای اخلاقی در سازمان‌ها محسوب می‌شود (آیتاما<sup>۲۱</sup> و همکاران، ۲۰۱۰). کدهای اخلاقی، دستورالعمل سیستماتیکی برای شکل‌دهی به رفتار اخلاقی بوده و چارچوبی برای تصمیم‌گیری اخلاقی آنها فراهم می‌کنند. ماهیت کد اخلاقی مستلزم بیان روشن و واضحی از عملکرد خاصی است که قابل مشاهده و اندازه‌گیری بوده و به آن عمل امر یا از آن نهی شده است. کدهای اخلاق برای اینکه موثر واقع شوند، باید ویژگی‌های معینی داشته باشند: آنها باید مبتنی بر اصول و نظریه‌های اخلاقی باشند، قابلیت به کارگیری داشته، مربوط به حرفه معین باشند و در مواجهه با موقعیت‌های اخلاقی که حرفه، سازمان و جامعه را تحت تاثیر قرار می‌دهند، کمک نمایند (فرستر و مکسول<sup>۲۲</sup>، ۲۰۲۳).

<sup>18</sup> Sarlio-Siintola & Tammilehto

<sup>19</sup> Berti

<sup>20</sup> Holtzhausen

<sup>21</sup> Aitamaa

<sup>22</sup> Forster & Maxwell



۵۹۴۰۴-۰۱۲۲۰




دانشگاه عالی مدیریت



مرکز ملی اخلاق و حکمرانی

نخستین کنفرانس ملی

چالش‌ها و راهکارهای نوین در مدیریت، حسابداری و صنعت بیمه

زمان برگزاری: ۱۴۰۲/۰۴/۲۲

MCII-conf.ir



### تعریف کدهای اخلاقی

کدهای اخلاقی و استانداردهای رفتاری ابزار عملی مدیریت با هدف انتقال قدرت اجتماعی و اخلاق است. کدهای اخلاقی عبارت است از ارزش‌های اجتماعی مهم به اشتراک گذاشته شده توسط افراد کدهای اخلاقی به عنوان مجموعه‌ای از ارزش‌ها و هنجارهای تعریف شده در بخش خدمات عمومی است و بسیار مهم است که همه کارکنان نسبت به کدهای اخلاقی در سازمان خود آگاه باشند (میرساهلینگ<sup>۲۳</sup> و همکاران، ۲۰۲۲). کدهای اخلاقی مجموعه‌ای از قوانین است که اصول اساسی اقدامات درست هر یک از اعضای یک حرفه جهت حفظ شهرت سازمانی طراحی شده است. کدهای اخلاقی ابزار حکومت سازمانی است بویژه هنگامی که محصولات و خدمات تولید می‌شوند، یا تبعیضی صورت می‌گیرد و یا وضعیت ناراحت کننده‌ای برای افراد و یا گروهی از افراد بوجود می‌آید. کدهای اخلاقی شامل اخلاقیات است، حداقل استانداردهای مورد نیاز و استانداردهای مطلوب جهت عملکرد خوب سازمان. کدهای اخلاقی مشخص می‌کند که سازمان از لحاظ اخلاقی چگونه به محرک‌های داخلی و خارجی پاسخ می‌دهد. کارایی هر حرفه نیازمند پایبندی به مجموعه‌ای از استانداردهای اخلاقی است که توسط قانون یا سازمانها تنظیم شده است.

### دلایل اهمیت کدهای اخلاقی

چندین دلیل جهت اهمیت روز افزون کدهای اخلاقی در سازمان‌ها (ناندنی<sup>۲۴</sup>، ۲۰۲۰):

- ✓ جهت جهانی شدن بازارها نیاز به اصولی که قابل اجرا باشد ضروری است؛
- ✓ کدهای اخلاقی باعث افزایش شهرت سازمان و نام تجاری آنها می‌شود؛
- ✓ وجود کدهای اخلاقی در سازمان فرهنگ سازمانی کارکنان را افزایش می‌دهد و این کدها حس اجتماعی در میان کارکنان را در سراسر سازمان توسعه می‌دهد؛
- ✓ وجود کدهای اخلاقی باعث توسعه و بهبود سواد اخلاقی مدیران ارشد سازمان می‌شود؛
- ✓ پذیرش کدهای اخلاقی در سازمان، اداره و مدیریت سازمانها را تسهیل می‌کند زیرا شیوه‌های کسب و کار سازمان ریشه در مبانی اخلاقی دارد؛
- ✓ از نظر حوزه قضایی داشتن کد اخلاق در سازمان باعث کاهش شکستن قانون از سوی سازمانها می‌شود و در نهایت باعث کاهش مجازات برای سازمانها می‌شود.

### توسعه پایدار

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 (جان<sup>۲۵</sup> و همکاران، ۲۰۲۳). 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 مولفه‌های آن، عادلانه محاسبه

<sup>23</sup> Meyer-Sahling

<sup>24</sup> Nandni

<sup>25</sup> Jan



۵۹۴۰۴-۰۱۲۲۰




نخستین کنفرانس ملی



وزارت امور اقتصادی و دارایی



وزارت صنعت، معدن و تجارت



وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی

# چالش‌ها و راهکارهای نوین در مدیریت، حسابداری و صنعت بیمه

زمان برگزاری: ۱۴۰۲/۰۴/۲۲  
MCII-conf.ir

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 (کامینگر<sup>۲۶</sup> و همکاران، ۲۰۲۳). با توجه به ضرورت و اهمیت توسعه پایدار که امروزه به عنوان یک الگوی مناسب برای دهه‌های اخیر و آتی ظاهر گشته است. برخی از صاحب‌نظران از آن تعریف‌های متعددی ارائه داده‌اند که به برخی از آن‌ها به شرح زیر است:

۱- برخی معتقدند توسعه پایدار توسعه‌ای است که نیازهای زمان حال را بدون اینکه توانایی نسل‌های آینده را در تامین نیازهایشان به مخاطره اندازد، فراهم کند. (کمیسون جهانی محیط زیست و توسعه ۱۹۸۷). این تعریف شامل دو مفهوم اصلی است (هانیش و پردوش<sup>۲۷</sup>، ۲۰۲۳):

✓ مفهوم نیاز، بویژه نیازهای اساسی فقرا اولویت درجه یک را دارد؛

✓ توسعه پایدار در برگرفته ایده محدودیت‌هایی است که به وسیله وضعیت اقتصادی، اجتماعی و زیست محیطی تحمیل می‌شود. این امر به نوبه خود حاکی از آن است که اهداف توسعه پایدار باید در هر کشوری به طور عملیاتی و خاص آن کشور تعریف شود.

با این وصف می‌توان بیان داشت که توسعه پایدار به معنای حفظ تعادل میان نیازهای بشر و ارتقاء شیوه زیست و حس رفاه زیست از یک سو و از سوی دیگر حفاظت از منابع طبیعی و اکوسیستم‌های متعددی که ما و نسل آینده به آن وابسته است، می‌باشد.

### رویکرد اخلاق در توسعه پایدار

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 (کوماسی<sup>۲۸</sup> و همکاران، ۲۰۲۳). 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 (کاردار و صفایی‌نمین، ۱۴۰۱). 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 گایانیسم معروف است. گایانیسم به مفهوم علمی فرضیه‌ها گایا مربوط 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 (لین<sup>۲۹</sup> و همکاران، ۲۰۲۳).

<sup>26</sup> Cummings

<sup>27</sup> Hanisch & Eirdosh

<sup>28</sup> Komasi

<sup>29</sup> Lin



۵۹۴۰۴-۰۱۲۲۰




وزارت امور اقتصادی و دارایی



وزارت صنعت، معدن و تجارت

**نخستین کنفرانس ملی**

**چالش‌ها و راهکارهای نوین در مدیریت، حسابداری و صنعت بیمه**

زمان برگزاری: ۱۴۰۲/۰۴/۲۲

MCII-conf.ir



نظر دیگر که برخی از افراد، طرفداری می‌کنند، نظریه اخلاق زمین لئوپولد می‌باشد. ایده‌های لئوپولد را محور اکثر نظریاتی که از اهمیت اخلاقی سیستمها و نه صرفا می‌توان به صورت بحثی پیرامون یک معیار دو مرحله‌ای از سلامت اکوسیستم و فرآیند سیاست گذاری دو مرحله‌ای از نظر گذراند در مرحله اول، محدودیتهایی که به سیستمهای اکولوژیکی به ارث می‌رسند باید مشخص گردند. با در نظر گرفتن ریسکهای در رابطه با شکنندگی سیستمها، توصیه می‌شود از روش امنیت نهایی استفاده شود. در مرحله دوم، زیر سیستمها باید با اتکاء به قوانین حفظ و نگهداری منابع که از تحلیل‌های اقتصادی منتج می‌شوند، اداره شده و از طریق قوانین نگهداری سیستمها که از علوم زیست محیطی به دست آمده‌اند، محدود گردند (لِیتائو<sup>۳۰</sup> و همکاران، ۲۰۲۳).

اخلاق توسعه پایدار محل تعامل میان اهداف غایی و ابزار غایی، میان توسعه و پایداری می‌باشد. در هرم توسعه پایدار، محیط زیست به‌عنوان ابزار اصلی در قاعده و اخلاقیات به‌عنوان اهداف اصلی در راس هرم جای دارند. تعامل دو انتهای هرم جهت حصول به توسعه پایدار ضروری است میان آنچه به‌طور فیزیکی وجود دارد (سرمایه‌های طبیعی) و آنچه به‌طور غیر فیزیکی باید باشد (اخلاقیات و الهیات). جائیکه اخلاق به حفظ محیط زیست و بالعکس محیط زیست نیز به تعالی اخلاق انسانی کمک می‌کنند (شوهانی و شوهانی، ۱۳۹۸).

#### نتیجه گیری

اخلاق و علم اخلاق یعنی مجموعه دستورالعمل‌هایی که امکان زیست اخلاقی را برای فرد و جامعه فراهم می‌آورند. اخلاق توسعه یکی از زیرمجموعه‌های اخلاق حرفه‌ای است که خود این اخلاق نیز زیرمجموعه‌ی مجموعه‌ی بزرگتری به نام اخلاق کاربردی محسوب می‌شود. ادبیات اخلاق توسعه نظیر عرصه‌های دیگر اخلاق کاربردی در حال تطور است و مدام جنبه‌های تازه‌ای از آن آشکار می‌گردد. اما بحثهای مطرح شده در عرصه‌ی اخلاق در توسعه پایدار با ابهامهای معنایی همراه است که ضرورت تدوین کدهای اخلاقی و بازبینی آنها به فراخور نیازها و شرایط تغییر یابنده را مطرح کرده است. توسعه فزاینده‌ی شهرگرایی مدرن در ابعاد مختلف اجتماعی، فرهنگی، سیاسی، اقتصادی، خدماتی و ارتباطی، پیچیدگی اداره شهر را مضاعف کرده است. مدیران شهری به ویژه در کشورهای در حال توسعه چالشهای نو پدیداری را تجربه کرده و دریافته‌اند که رویارویی با چالشهای شهری جز با ارائه الگوها و طرحهای توسعه کدهای اخلاقی مبتنی بر توسعه پایدار میسر نخواهد بود. از این رو وظایف کنونی مدیریت شهری تنها محدود به مواردی از قبیل برنامه‌ریزی، خدمات‌رسانی، مدیریت فرهنگ محلی، انجام پروژه‌های عمرانی و ... نمی‌شود. بلکه جهت‌دهی فعالیتهای شهری و ترسیم چشم‌انداز شهر در راستای دستیابی به توسعه پایدار از جمله مهمترین وظایف مدیران شهری به شمار می‌رود. بی‌توجهی به مسائل توسعه پایدار از سوی مدیران از یک طرف و بی‌توجهی آنان به ظایف خود در قبال محیط‌زیست و همچنین بی‌توجهی به این اصل در برنامه‌ریزی مدیریت شهری از عوامل تشدید کننده سوء اخلاقی می‌باشد. در راستای تحقق توسعه کدهای اخلاقی برای مدیریت شهری مبتنی بر توسعه پایدار می‌بایست شرایطی فراهم شود تا امکان پایداری شهری، رویه‌های مبتنی بر توسعه پایدار سازمان، راهبرد بسط کدهای اخلاقی مبتنی بر توسعه پایدار و سطوح اجرایی کدهای اخلاقی مبتنی بر توسعه پایدار، فراهم گردد که در این بستر می‌توان به پایداری اجتماعی، پایداری سازمانی، توجه به پایداری زیست محیطی، تعریف مساله، وضعیت ذینفعان توسعه پایدار، اطلاع‌رسانی و آموزش، ارزیابی و رتبه بندی، اصلاح و بهبود عملکردها، سطح بندی نظام اخلاقی، شناسایی ارزشها در سازمان، مکانیسمهای تقویت اخلاقی اشاره کرد.

#### منابع

[1] ملک پور اصل، بهزاد، دستواره، فرشته. (۱۳۹۹). کدهای اخلاق حرفه‌ای در برنامه‌ریزی، توسعه پایدار محیط جغرافیایی، ۲(۲)، ۱۸۴-۱۹۹.

<sup>30</sup> Lettau





[2] Richards, D. W., Ahmed, A. D., & Bruce, K. (2022). Ethics in financial planning: Analysis of ombudsman decisions using codes of ethics and fiduciary duty standards. *Australian Journal of Management*, 47(3), 401-422.

[3] قربانی، زینب، عندلیف علیرضا، ذبیحی، حسین. (۱۳۹۹). سنجش وضعیت اخلاق حرفه ای براساس مناطق شهر اصفهان از دیدگاه مدیران شهری، فصلنامه مدیریت اسلامی، ۲۸(۳)، ۹۹-۱۲۳.

[4] Vitolla, F., Raimo, N., Rubino, M., & Garegnani, G. M. (2021). Do cultural differences impact ethical issues? Exploring the relationship between national culture and quality of code of ethics. *Journal of International Management*, 27(1), 1-18.

[4] صفری، حامد، زمانی، بهادر، ربانی خوراسگانی، علی. (۱۳۹۹). تحلیل ابعاد و عوامل تأثیرگذار بر فرایند صورت‌بندی دستورالعمل اخلاق حرفه‌ای برنامه‌ریزی شهری در ایران، جغرافیا و برنامه ریزی محیطی، ۳۱(۴)، ۴۳-۷۰.

[5] حقیقت شهرستانی، مسعود، پورعزت، علی اصغر، معمارزاده طهران، غلامرضا، حمیدی، ناصر. (۱۴۰۰). طراحی مدل تعالی اخلاقی سازمانی برای سازمانهای دولتی ایران، فصلنامه مدیریت توسعه و تحول، ۴۵، ۱۳-۲۵.

[6] Valentine, S. R., Hanson, S. K., & Fleischman, G. M. (2019). 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*, 160, 657-674.

[7] Payne, D. M., Corey, C., Raiborn, C., & Zingoni, M. (2020). An applied code of ethics model for decision-making in the accounting profession. *Management Research Review*, 43(9), 1117-1134.

[8] McCandless, S., & Ronquillo, J. C. (2020). Social equity in professional codes of ethics. *Public Integrity*, 22(5), 470-484.

[9] MacKenzie, D. (2022, July). Agriphotovoltaics Code of Ethics. In *Proceedings of the Wellington Faculty of Engineering Ethics and Sustainability Symposium*.

[10] Peter, A., & Peter, A. (2021). 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*, 11-56.

[11] قلی مطلق، مجید، آقازاده، هاشم، اسفیدانی، محمد رحیم. (۱۳۹۴). تدوین کدهای اخلاق حرفه ای فروشندگان سازمان، مجله علمی مدیریت فرهنگ سازمانی، ۱۳(۲)، ۶۲۳-۶۴۶.

[12] ماه بانوفی، بهاره، پورعزت، علی اصغر، زارعی متین، حسن، یزدانی، حمیدرضا (۱۳۹۸). شناسایی و رتبه بندی کدهای اخلاقی پزشکی سلامت الکترونیک، اخلاق در علوم و فناوری، ۱۴ (۳)، ۲۹-۳۶.

[13] خدایمی سهیلا، گلپایگانی احمد. (۱۳۹۹). رابطه میان کدهای اخلاقی و عملکرد پایدار سازمانی: با تاکید بر نقش بشر دوستی، اخلاق در علوم و فناوری، ۱۵(۴)، ۵۴-۶۱.

[14] خدایی، مجید، گودرزی، محمود، جلالی فراهانی، مجید، اسدیف حسن. (۱۴۰۰). شناسایی و اولویت‌بندی معیارهای اخلاقی مربیان کشتی ایران، پژوهش‌های فیزیولوژی و مدیریت در ورزش، ۱۳(۱)، ۹-۲۰.

[15] باوفا، امیرحسین و میرزائی، فاطمه. (۱۴۰۰). کدهای اخلاقی حسابرسان، چهارمین کنفرانس ملی و نخستین کنفرانس بین المللی الگوهای نوین مدیریت و کسب و کار، تهران.



[16] Shrestha, Y. R., Ben-Menahem, S. M., & Von Krogh, G. (2019). Organizational decision-making structures in the age of artificial intelligence. *California Management Review*, 61(4), 66-83.

[17] Newman, A., Round, H., Bhattacharya, S., & Roy, A. (2017). Ethical climates in organizations: A review and research agenda. *Business Ethics Quarterly*, 27(4), 475-512.

[18] باقریان فر، مصطفی. (۱۳۹۸). کاربرد مولفه‌های اخلاق حرفه‌ای آموزش در اعضای هیئت علمی، اخلاق در علوم و فناوری، ۴ (۱۰)، ۱۲۱-۱۳۰.

[19] Thiel, C. E., Bagdasarov, Z., Harkrider, L., Johnson, J. F., & Mumford, M. D. (2012). Leader ethical decision-making in organizations: Strategies for sensemaking. *Journal of Business Ethics*, 107(1), 49-64.

[20] Domino, M. A., Wingreen, S. C., & Blanton, J. E. (2015). Social cognitive theory: The antecedents and effects of ethical climate fit on organizational attitudes of corporate accounting professionals—a reflection of client narcissism and fraud attitude risk. *Journal of Business Ethics*, 131: 453-467.

[21] Álamo, P., Del Valle, M. D. C. E., & Lis-Gutiérrez, J. P. (2021). Firms as Moral Agents in the COVID-19 Era: Ethical Principles That Shall Guide the Company's Relationship with Its Stakeholders. *Progress in Ethical Practices of Businesses*, 13.1- 16.

[22] رنجبر، سارا، عباس‌زاده سهرن، یداله (۱۴۰۰). تاثیر اخلاق حرفه‌ای کارکنان بر رفتار شهروندی سازمانی با توجه به نقش واسطه ای توانمندسازی روانشناختی کارکنان در شرکت صنایع تبدیلی و تکمیلی کوهستان الموت قزوین (ایلیاد)، رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری، ۴ (۷۷)، ۲۰-۳۲.

[23] Gillam, L. (2020). Ethical Principles for the Management of DSD. In *Disorders| Differences of Sex Development*, Springer, Singapore, pp. 179-192.

[24] Sievers, G. (2021). Perspectives, implementability and measurability of ethical principles in management. In *SHS Web of Conferences*, 115, 1-15.

[25] Tshikwatamba, N. E. (2020). Sociological compendium of ethical principles and moral good public sector governance for global impact. *Journal of Public Administration*, 55(2), 197-212.

[26] Rendtorff, J. D. (2020). Sustainability, Basic Ethical Principles, and Innovation. *Responsibility, Ethics and Society*. 48 (1). pp. 1631-1658.

[27] Sarlio-Siintola, S., & Tammilehto, T. (2020). An ethical framework for maritime surveillance technology projects. *Ethics as a resource. Examples of RDI projects and educational development*.

[28] Berti, M., Jarvis, W., Nikolova, N., & Pitsis, A. (2021). Embodied phronetic pedagogy: Cultivating ethical and moral capabilities in postgraduate business students. *Academy of Management Learning & Education*, 20(1), 6-29.

[29] غلام‌پور، میثم. فراستخواه، مقصود. آیتی، محسن. پورشافعی، هادی. (۱۳۹۹). مولفه‌های اخلاق حرفه‌ای معلمان: مرور سیستماتیک براساس مدل رایت، مطالعات برنامه درسی، ۵۸ (۳۰)، ۱۴۵-۱۷۴.

[30] رثوفی مرام، ناجی، امیر نژاد، قنبر، مکوندی، فواد، چناری، وحید. (۱۴۰۰). طراحی الگوی اخلاق‌مداری و مسئولیت‌پذیری اجتماعی با رویکرد توسعه پایدار، اخلاق در علوم و فناوری، ۱۶ (۴): ۱۵۵-۱۶۵.

[31] Holtzhausen, D. R. (2015). The unethical consequences of professional communication codes of ethics: A postmodern analysis of ethical decision-making in communication practice. *Public Relations Review*, 41(5), 769-776.

[32] Aitamaa, E., Leino-Kilpi, H., Puukka, P., & Suhonen, R. (2010). Ethical problems in nursing management: the role of codes of ethics. *Nursing ethics*, 17(4), 469-482.



[33] Forster, D., & Maxwell, B. (2023). Using Codes of Professional Ethics and Conduct in Teacher Education: Pitfalls and Best Practice. In *Ethics and Integrity in Teacher Education* (pp. 25-42). Cham: Springer International Publishing.

[34] Meyer-Sahling, J. H., & Mikkelsen, K. S. (2022). 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*, 42(1), 142-164.

[35] Nandni. (2020). A Comparative Study-Code of Ethics Provided by BCI for Advocates in Distinction with International Bar Association. *Supremo Amicus*, 21, 329.

[36] Jan, A. A., Lai, F. W., Siddique, J., Zahid, M., & Ali, S. E. A. (2023). A walk of corporate sustainability towards sustainable development: a bibliometric analysis of literature from 2005 to 2021. *Environmental Science and Pollution Research*, 30(13), 36521-36532.

[37] Cummings, S., Dhewa, C., Kemboi, G., & Young, S. (2023). Doing epistemic justice in sustainable development: Applying the philosophical concept of epistemic injustice to the real world. *Sustainable Development*.

[38] Hanisch, S., & Eirdosh, D. (2023). Behavioral Science and Education for Sustainable Development: Towards Metacognitive Competency. *Sustainability*, 15(9), 7413.

[39] Komasi, H., Zolfani, S. H., & Nemati, A. (2023). Evaluation of the social-cultural competitiveness of cities based on sustainable development approach. *Decision Making: Applications in Management and Engineering*.

[40] کاردار، سعید، صفایی نمین، رسا. (۱۴۰۱). بررسی نقش حکمروایی خوب شهری در ارتقاء کیفیت زندگی منطقه ۱۱ تهران. فصلنامه مطالعات توسعه پایدار شهری و منطقه ای، ۳(۲)، ۱۸۹-۴-۲.

[41] Lin, R., Chiang, I., & Wu, J. (2023). Sustainability| Special Issue: Cultural Industries and Sustainable Development. *Sustainability*, 15(1), 128.

[42] Lettau, M., Mtaku, C. Y., & Otchere, E. D. (2023). *Performing Sustainability in West Africa: Cultural Practices and Policies for Sustainable Development* (p. 236). Taylor & Francis.

[43] شوهانی، نادر، شوهانی، احمد. (۱۳۹۸). توسعه پایدار شهری بارویکرد نوین شهر اخلاق مدار، اخلاق در علوم و فناوری، ۹۳، ۹۸-۹۳، ۱۴.