



Assessment of the Status of Professional Ethics in Some Districts of Isfahan from the Views of City Managers

Zeinab Ghorbani*

Ali Reza Andalib**

Hussein Zabih***

Abstract

City managers need a practical and ethical framework to guide and control both their behavior and the value system of urban management in their dealing with the complex and pervasive ethical problems in urban planning. Following a combined method and basic-applied approach, this study is aimed at the assessment of the status of professional ethics in Isfahan from the views of city managers. To achieve of the goals of this research, interviews were conducted with the city managers through purposeful sampling method in the qualitative phase. In the quantitative phase, questionnaires were presented to all city managers of the municipality of Isfahan and the associated organizations by the counting method. The results were analyzed through content analysis, one-sample t-test, and Friedman test. The analysis of the data led to a model of professional ethics of urban managers containing five criteria including conditions and effective factors, norms and values, understanding ethical issues, reaching to ethical solutions and trying for ethical conduct. All criteria of professional ethics in city management in Isfahan are at an average level from the viewpoints of city managers. The average status of professional ethics in districts 1, 3 and 5 of Isfahan Municipality was at a high level according to city managers. Understanding ethical issues was more important for of city managers.

Keywords: *Isfahan city management, professional ethics in management, Isfahan city management*

* PhD candidate in urban planning, Science and Research Unit of Islamic Azad University
ghorbanyzeinab88@gmail.com

** Corresponding author: associate professor at the Department of Urban Planning, Science and Research Unit of Islamic Azad University
a.andalib@srbiau.ac.ir

*** Associate professor at the Department of Urban Planning, Science and Research Unit of Islamic Azad University
h.zabih@srbiau.ac.ir

شاپا چاپی: ۶۹۸۰ - ۲۲۵۱
شاپا الکترونیکی: ۵۲۳۴ - ۲۶۴۵

نشریه علمی

«مدیریت اسلامی»

(پاییز ۱۳۹۹، سال ۲۸، شماره ۳: ۱۳۹ - ۱۱۵)



سنجش وضعیت اخلاق حرفه‌ای براساس مناطق شهر اصفهان از دیدگاه مدیران شهری

علیرضا عندلیب **

زینب قربانی *

حسین ذبیحی ***

پذیرش نهایی: ۱۳۹۹/۰۶/۱۲

دریافت مقاله: ۱۳۹۹/۰۴/۰۶

چکیده

مدیران شهری در برابر مشکلات پیچیده و فراگیر اخلاقی عرصه شهرسازی، نیازمند چارچوب اخلاقی کاربردی هستند که هم رفتار آنان و هم نظام ارزشی مدیریت شهری را هدایت و کنترل نماید. این پژوهش با هدف سنجش وضعیت اخلاق حرفه‌ای براساس مناطق شهر اصفهان از دیدگاه مدیران شهری با رویکرد ترکیبی از نوع بنیادی - کاربردی انجام گرفت. برای تحقق هدف در بخش کیفی با روش نمونه‌گیری هدفمند با مدیران شهرداری مصاحبه، و در بخش کمی با روش تمام شماری پرسشنامه بین تمامی مدیران شهری شهرداری و سازمانهای وابسته به آن توزیع شد. نتایج از طریق از تحلیل محتوا، آزمون t تک‌نمونه‌ای و آزمون فریدمن تجزیه و تحلیل گردید. با تحلیل داده‌ها الگوی اخلاق حرفه‌ای مدیران شهری در پنج معیار شرایط و عوامل مؤثر، هنجارها و ارزشها، شناخت مسائل اخلاقی، یافتن راه‌حل اخلاقی و تلاش برای اجرای اخلاقی ارائه شد. تمامی معیارهای اخلاق حرفه‌ای در اقدامات مدیریت شهری شهر اصفهان از دیدگاه مدیران شهری در سطح متوسط است. 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.

کلیدواژه‌ها: مدیریت شهری اصفهان، اخلاق حرفه‌ای در مدیریت، مدیران شهری اصفهان، مدیریت شهر اصفهان

* دانشجوی دکتری رشته شهرسازی، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی ghorbanyzeinab88@gmail.com

** نویسنده مسئول: دانشیار گروه شهرسازی، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی a.andalib@srbiau.ac.ir

*** دانشیار گروه شهرسازی، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی h.zabih@srbiau.ac.ir

مقدمه

اخلاق حرفه‌ای، مجموعه‌ای از اصول و استانداردهای سلوک بشری است که رفتار افراد و گروه‌ها را تعیین می‌کند. در واقع اخلاق حرفه‌ای، فرایند تفکر عقلانی است که هدف آن تعیین ارزشهای سازمان است. بی‌توجهی سازمانها به این مسئله می‌تواند مشروعیت سازمان و اقدامات آن را زیر سؤال ببرد (صفیان و همکاران، ۱۳۹۸: ۲۵). اخلاق به صورت منشور اخلاقی سازمان و قوانین رفتار حرفه‌ای مشاغل در یک دهه اخیر مورد توجه روزافزون قرار گرفته است. علت این موضوع را در وقایع دهه‌های اخیر مانند جهانی‌شدن، رشد تمرکززدایی، مدیریت‌گرایی، افزایش روابط تجاری سازمانهای دولتی با بخش خصوصی، رشد مطالعات اجتماعی و درخواست فزاینده برای پاسخگویی و مسئولیت اجتماعی از سوی مراجع قانونی و سیاسی می‌توان دید (تولایی، ۱۳۸۸: ۴۵). صاحبان حرفه از دانش اخلاق دو توقع دارند: بیان نظام‌مند مسئولیت‌های اخلاقی در حرفه و تشخیص دقیق و حل اثربخش مسائل اخلاق حرفه. اخلاق حرفه‌ای به مسائل عینی در حرفه می‌پردازد و در حل مشکلات اخلاقی در کسب‌وکار نقش عملیاتی دارد (فرامرز قراملکی، ۱۳۸۹). بنابراین تکیه‌زدن بر جایگاه مدیریت و رهبری و کسب توفیق در اجرای وظایف و مأموریت‌های آن به‌طور کلی نیازمند احراز سه نوع بلوغ و توانایی است: دانش، مهارت و اخلاق.

در ادبیات علم مدیریت، بسیاری از رفتارها و اقدامات مدیران، تحت تأثیر ارزشهای اخلاقی دانسته می‌شود. یکی از زمینه‌های مناسب تحلیل جنبه‌های اخلاقی در نظام مدیریت شهری، موضوع تصمیم‌گیری است؛ به‌همین دلیل، دغدغه‌های اخلاقی نیز اغلب در مقام انتخاب تصمیم بروز می‌کند و از این رو به‌عنوان مسئله اصلی این پژوهش نیز مورد توجه قرار گرفته است. اخلاق در شکل‌دهی به تصمیم و تنظیم فرایند شکل‌گیری آن نقش تعیین‌کننده دارد (خنیفر، بزاز و مولوی، ۱۳۹۴: ۱۴۰). تصمیم‌گیری اخلاقی نشانگر عمل هر فرد بر پایه دیدگاه منحصر به فرد او است (رادکلیف^۱، ۲۰۱۱). مدیریت شهری فرایندی است که در بستر نظام تصمیم‌گیری اتفاق می‌افتد. میزان موفقیت و عدم موفقیت مدیریت شهری به اقتدار و مشروعیت و ساختار حقوقی، اخلاقی، معنوی، ارزشی، اجتماعی و اقتصادی جامعه‌ای بستگی دارد که مدیریت خاص در آن اعمال می‌شود (نوابی، ۱۳۹۱). مدیران شهری برای حل مسائل شهری، نیازمند الگوها و چارچوبهای

اخلاقی هستند که به رفتارها و اعمال آنان جهت می‌دهد؛ چرا که نبود الگو و اصول اخلاقی مدون موجب می‌شود تا هر فرد به عملی دست بزند که شاید از دیدگاه وی بهترین باشد؛ اما از نظر اخلاقی مطلوب نباشد. بنابراین، تلاش می‌شود چارچوب اخلاق حرفه‌ای این پژوهش بر مبنای ویژگی‌های فردی، نیازهای عملی مدیران شهری و تعهدات و نقشهای آنها در حوزه عمومی و به‌طور خاص در طرحهای توسعه شهری ارائه شود.

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

اخلاق حرفه‌ای در گذشته با محوریت انسان و انگیزه خدمت به دیگران بوده که در طول تاریخ متحول شده است. امروزه گاه انسان در خدمت حرفه و حرفه نیز به ابزاری در جهت اهداف صرفاً مادی او مبدل شده است (شفیع‌پور، زارع‌زیدی و متانی، ۱۳۹۶: ۳۹). اخلاق حرفه‌ای مفهومی بسیار وسیعتر از اخلاق کسب‌وکار دارد. اخلاق می‌تواند در زندگی فردی یا شغلی باشد. اخلاق کار و یا اخلاق مشاغل بخشی از اخلاق حرفه‌ای است. بخش بزرگی از اخلاق حرفه‌ای به‌طور مفهومی، اخلاق در زندگی فردی شغلی و اخلاق سازمانی را نیز دربر می‌گیرد (فرامرز قراملکی، ۱۳۸۹: ۲۴-۲۳). گیلوری و شفیع‌زاده (۱۳۹۶) بیان می‌کنند که اخلاق حرفه‌ای مجموعه‌ای است که باید افراد داوطلبانه و براساس ندای وجدان و فطرت خویش در کار حرفه‌ای رعایت کنند؛ بدون اینکه الزام خارجی داشته باشند یا در صورت تخلف به مجازاتهای قانونی دچار شوند.

رویکردهای گوناگون، اخلاق در حوزه مدیریت را از دو جنبه مورد توجه قرار داده‌اند: برخی تلاش کرده‌اند تا هنجارها و اصول اخلاقی را تشریح کنند و برخی دیگر بر فرایندی تأکید کرده‌اند که لازم است طی شود تا تصمیم اخلاقی گرفته شود. تعریف موضوع اخلاق در مدیریت شهری از دو جنبه محتوایی و رویه‌ای با توجه به کاربرد عام این مفاهیم در ادبیات مدیریت شهری و شهرسازی به‌عنوان دوگانه‌ای درهم تنیده و هم‌چنین نزدیکی مفهومی آنها با دو رویکرد رویه‌ای و فرایندی بر نگاهی جامع‌نگر و تلفیقی از رویکردها تأکید می‌کند.

رویکرد رویه‌ای

فرل و گرشام^۱ (۱۹۸۵)، بومر^۲ و همکاران (۱۹۸۷)، فرل و همکاران (۱۹۸۹)، فورد و

1. Ferrel & Gresham
2. Bommer

ریچاردسون^۱ (۱۹۹۴) از جمله محققانی هستند که دربارهٔ متغیر ارزشهای فردی و تأثیر آن بر تصمیم‌گیری اخلاقی تحقیق کرده‌اند. هال (۱۹۹۹) چنین نتیجه‌گیری کرده است که افرادی که ارزشهای فردی قوی دارند به نسبت افراد با ارزشهای فردی ضعیف در مسائل اخلاقی پیش‌آمده قضاوت اخلاقی بهتری دارند (سیاهکلردی، ۱۳۹۴: ۲۹ - ۲۸). پینو عوامل تأثیرگذار بر اخلاق حرفه‌ای را به سه جنبه تقسیم می‌کند:

۱. جنبه فردی یعنی ویژگیهای فردی، ارزشهای دینی، ملاکهای شخصی، عوامل خانوادگی، باورها و اعتقادات و شخصیت از جمله عوامل تأثیرگذار بر اخلاق حرفه‌ای از جنبه فردی است.
 ۲. جنبه سازمانی، عواملی مانند رهبری، مدیریت، ارتباط با همکاران، ارتباط با زیردستان و فرادستان، نظام تشویق و تنبیه، انتظارات همکاران، قوانین و مقررات و روشها، جو و فرهنگ سازمانی در این حیطه قرار می‌گیرد.
 ۳. جنبه محیطی، عوامل اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و سیاسی و هم‌چنین دیگر سازمانها و عوامل رقابتی بین آنها از جمله عوامل تأثیرگذار بر اخلاق حرفه‌ای است (یاری، ۱۳۹۲: ۵۱ - ۴۹).
- چانگ (۲۰۰۰) در تحقیق خود نتیجه گرفته است که فرصتهای سازمانی در ارتباط با تصمیم‌گیری اخلاقی است. فرل و گریشام (۱۹۸۵) و جونز^۲ (۱۹۹۱) و چانگ^۳ (۲۰۰۰) همگی به ارتباط افراد مهم یا اثرگذار سازمانی با تصمیم‌گیری اخلاقی اشاره کرده‌اند. در حوزه مدیریت بخش عمومی لوئیس^۴ (۲۰۰۵)، هنجارهای اخلاقی مدیران را بر مبنای پنج ارزش اساسی مشترک ارائه کرده است:

۱. مسئولیت‌پذیری با داشتن صلاحیت و شفاف‌سازی

۲. بیطرفی با شمول حداکثری و توجه به منفعت عمومی

۳. پرهیز از آسیب‌زدن با ارائه راه‌حلهای جایگزین

۴. منفعت‌رسانی با همدلی و یاری رساندن

۵. عدالت و انصاف با پیروی از قوانین

1. Ford & Richardson
2. Jones
3. Chang
4. Lewis

هیلی^۱ (۱۹۹۸) معتقد است که فرایند مدیریت شهری و برنامه‌ریزی در مورد آن باید با بحث در ارتباط با مشکلات اخلاقی و تجربه‌های زیبایی‌شناختی با استفاده از طیف وسیعی از شیوه‌های ارائه از داستانگویی گرفته تا تصویرسازی زیبایی‌شناسانه‌ای از تجربه، غنا یابد. تجزیه و تحلیل‌های آماری در این روند با اشعار و حکایت‌های اخلاقی همراه می‌شود. چنین تعاملی مستلزم بحث‌های آمیخته با احترام در داخل و بین جوامع گفتمانی است.

رویکرد فرایندی

دشواری کار مدیران شهری در قیاس با دیگر شهرسازان را می‌توان در وظیفه اجرای طرح‌های توسعه شهری دانست (مشهدی‌زاده دهاقانی، ۱۳۹۵: ۸۸). فرد مسئله ادراک شده، گزینه‌ها و نتایج را برای دستیابی به قضاوتی اخلاقی ارزیابی می‌کند. این قضاوت‌های اخلاقی بر رفتار فرد تأثیر می‌گذارد (پترسون، ۲۰۰۱). بخشی از اخلاقی‌بودن اجرای طرح‌های توسعه شهری را می‌توان در بهره‌گیری از استانداردهای دانش فنی دانست (جامعه مهندسان مشاور، ۱۳۸۴). هم‌چنین مطابق با توصیه‌های حکمرانی خوب شهری، لازم است مدیران شهری به اعتمادسازی نسبت به بهره‌وران اقدام کنند (مشهدی‌زاده دهاقانی، ۱۳۹۵: ۹۲). از آنجا که بیشترین اجرای مستقیم طرح‌های توسعه شهری توسط مدیران فنی و اجرایی صورت می‌گیرد، عمده وظایف اجرایی مدیران شهری در نظارت و بازبینی این فرایند است؛ بدین منظور لازم است سازوکارهای نظارتی، تنبیه و پاداش تعریف شود (دفت، ۱۳۸۲: ۱۰۲). از دیگر وظایف مدیران شهری در این مرحله این است که هر کس نسبت به روش‌های مورد استفاده پاسخگو باشد و نسبت به شفافیت و مستندسازی این روش‌ها اقدام کند (لوئیس، ۲۰۰۵؛ BSHF، 2000).

با بررسی رویکردها و الگوها می‌توان گفت تصمیم‌گیری اخلاقی، سه مرحله اساسی دارد: شناخت مسائل اخلاقی، یافتن راه‌حل اخلاقی، تلاش برای اجرای اخلاقی. این مراحل با آنچه در پژوهش‌ها مورد توجه بوده در جدول ذیل تطبیق داده شده است:

جدول ۱. مراحل اساسی فرایند تصمیم‌گیری اخلاقی

فرایند تصمیم‌گیری اخلاقی	رست (۱۹۸۶)	جونز (۱۹۹۱)	کوپر (۲۰۰۶)
شناخت مسائل اخلاقی	ادراک اخلاقی	شدت اخلاقیات، شناخت موضوع اخلاقی	تشریح مسئله، تعریف مسئله اخلاقی
یافتن راه‌حل اخلاقی	قضاوت اخلاقی، تمایل اخلاقی	قضاوت اخلاقی، قصد اخلاقی	شناسایی گزینه‌های عملی، طرح‌ریزی پیامد احتمالی
تلاش برای اجرای اخلاقی	اجرای عمل اخلاقی	رفتار اخلاقی	انتخاب گزینه برتر

چارچوب نظری این پژوهش، تلفیقی از دو رویکرد هنجاری و فرایندی است. در رویکرد محتوایی عمدتاً دو بعد «شرایط و عوامل» و «هنجارها و ارزشها» در تصمیم‌گیریهای اخلاقی مورد توجه قرار گرفته است. مجموعاً این ابعاد هم نقش پیش‌زمینه در شکل‌گیری تصمیم اخلاقی را دارند و هم با ارزیابی آن، می‌توان وضعیت اخلاقی سامانه را سنجید. همان‌طور که در مباحث نظری نیز اشاره شد، هر دو جنبه فردی و غیرفردی مورد توجه قرار گرفته است. دشواری تصمیم‌گیری اخلاقی مدیران شهری این است که وظایفشان به ارزیابی اخلاقی سامانه تحت نظرشان محدود نیست؛ بلکه لازم است برای جامعه تحت مدیریت خود، راه‌حلهای اخلاقی نیز بیابند و به اجرای آنها بپردازند. بر این اساس، رویکرد «رویه‌ای» با جمع‌بندی مراحل اساسی نظریات فرایندی راهی را ترسیم می‌کند تا بتوان به صورت کاربردی به چگونگی تصمیم‌گیری پاسخ گفت. «شناخت مسائل اخلاقی» نقطه شروع است؛ چرا که اگر فهم درستی از آنچه در جریان است به دست نیاید، مسیر اشتباه فراروی نظر قرار می‌گیرد؛ در عین حال، اغلب مسائل اخلاقی که مدیران شهری با آن روبه‌رو می‌شوند، راه‌حلهای مشخص و آسان ندارد. بنابراین در گام دوم یعنی «یافتن راه‌حل اخلاقی»، لازم است به تعارضات و تحلیل جنبه‌های مختلفی از مسائل اخلاقی پرداخت. گام نهایی این مسیر، «تلاش برای اجرای اخلاقی» و هم‌چنین نظارت و بازبینی به‌عنوان یکی از مهمترین وظایف مدیران شهری است.

جدول ۲. چارچوب نظری پژوهش

ابعاد	معیارها	شاخصها	منابع
محتوایی	شرایط و عوامل مؤثر	فردی	فرل و گرشام (۱۹۸۵)، تروین (۱۹۸۶)
		محیطی	ASPA (۲۰۱۳)، کوپر (۲۰۰۶)
		سازمانی	چانگ (۲۰۰۰)، فرل و گرشام (۱۹۸۵)، جانسون و ریلی (۲۰۰۸)
	هنجارها و ارزش‌ها	مردمگرایی	شارپ پین (۱۹۹۴)، زیونتس (۲۰۰۶)، جامعه مهندسان مشاور (۱۳۸۴)، جانسون و ریلی (۲۰۰۸)، میلر و واهر (۲۰۰۷)، آرماتیاسن (۱۳۹۲)، آیزنبرگ (۲۰۱۲)
		عدالت‌گرایی	کادیورز (۲۰۰۰)، رحمت‌زاده (۱۳۹۴)، زیونتس (۲۰۰۶)، جان رالز، لوئیس (۲۰۰۵)
		مسئولیت‌پذیری	کادیورز (۲۰۰۰)، میلر و واهر (۲۰۰۷)، رحمت‌زاده (۱۳۹۴)
		پاسخگویی	آیزنبرگ (۲۰۱۲)، جامعه مهندسان مشاور (۱۳۸۴)
رویه ای	شناخت مسائل اخلاقی	تعریف مسئله	دهاقانی (۱۳۹۵)، جامعه مهندسان مشاور (۱۳۸۴)، کوپر (۲۰۰۶)، هانت و ویتل (۱۹۸۶)، کوپر (۲۰۰۶)
		وضعیت‌بازیگران	کوپر (۲۰۰۶)، کاظمیان (۱۳۸۳)، رست (۱۹۸۶)
	یافتن راه‌حل اخلاقی	ساخت گزینه‌ها	هانت و ویتل (۱۹۸۶)، کوپر (۲۰۰۶)، لوئیس (۲۰۰۵)
		انتخاب گزینه اخلاقی	کمپل و مارشال (۱۹۹۸)، جامعه مهندسان مشاور (۱۳۸۴)، رست (۱۹۸۶)، BSHF (2000)، شولتز و ترن (۲۰۱۵)
	تلاش برای اجرای اخلاقی	اجرای اخلاقی	جامعه مهندسان مشاور (۱۳۸۴)، ASPA (2013)، دهاقانی (۱۳۹۵)
		نظارت و بازبینی	دفت (۱۳۸۲)، ASPA (2013)، لوئیس (۲۰۰۵)، لوئیس (۲۰۰۵)، جامعه مهندسان مشاور (۱۳۸۴)، دهاقانی (۱۳۹۵)

علی‌زاده، مهاجران و قلعه‌ای (۱۳۹۷) در پژوهشی مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای را بین دبیران، روابط سالم و انسانی، دلبستگی به کار، جدیت در کار و مشارکت در کار معرفی کرده‌اند. نیکخواه فرخانی و همکاران (۱۳۹۶) در پژوهشی برای رفتار اخلاقی مدیران شهری مؤلفه‌هایی چون اعتماد، شایسته‌سالاری، تعالی‌بخش، حمایتگری، رفتار مدبرانه (حوزه رفتار اخلاقی با زیردستان)، تسهیم دانش و رفتار احترام‌آمیز (حوزه رفتار اخلاقی با مدیران همکار) معرفی کرده‌اند. خیاط‌مقدم و طباطبایی نسب (۱۳۹۵) در بررسی مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای در مدیریت بین مدیران تعاونی مسکن

کیمیا توسعه سناباد دریافتند اخلاق حرفه‌ای مدیران در سطح مطلوبی قرار داشت. رتبه‌بندی مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای در مدیریت به ترتیب شامل مسئولیت‌پذیری، توکل به خدا، صداقت، امانتداری، عدالت و... است. موسوی، و شنی و سعیدی‌پور (۱۳۹۵) در بررسی اخلاق حرفه‌ای مدیران آموزشی با روش کیفی بین استادان و دانشجویان گروه مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد کرمانشاه و به این نتیجه رسیدند بین وضعیت موجود اخلاق حرفه‌ای با وضعیت مطلوب آن فاصله وجود دارد. لیم^۱ (۲۰۱۵) در کتاب شهرسازی اخلاقی آسیا با هدف بررسی تجربه‌های اصلاحی در مدیریت شهری با رویکرد اخلاق در شهرهای مختلف آسیایی نشان داد که تلاش و سرمایه‌گذاری دولتها به سمت توسعه پایدار با توجه به اخلاقیات در شهرسازی انجام گرفته است و برای تحقق آن جلب مشارکت مردم در سیاستگذاریها، توسعه و بهبود زیرساختهای شهری، حل مسئله حمل‌ونقل شهری آسان، سریع و ارزان و در دسترس عموم، شناسایی نقاط قوت و ضعف شهر، و توجه به هویت اصیل حاکم بر شهر در طراحیهای جدید شهرسازی را مورد توجه قرار داده‌اند. ویتمر (۲۰۰۵) با بررسی برداشت و خوداظهاری در زمینه رفتار اخلاقی به این نتیجه رسید که برداشت از رفتار گروه‌های با نفوذ بشدت به رفتارهای اخلاقی فرد ربط پیدا می‌کند. بررسیها نشان می‌دهد در حوزه مطالعات مربوط به اخلاق، نگرش تخصصی و کاربردی بویژه در حوزه اخلاق حرفه‌ای مدیریت شهری وجود ندارد. عمدتاً مباحث در حوزه اخلاق حرفه‌ای مهندسی و شهرسازی و معماری جنبه عمومی و شکل توصیه‌ای دارد؛ به این دلیل ارزیابی وضعیت مدیریت شهری با معیارهای اخلاق حرفه‌ای از دیدگاه مدیران شهری به صورت علمی و روشمند انجام می‌گیرد.

روش شناسی پژوهش

پژوهش از نوع ترکیبی است؛ چرا که در گام اول به منظور شناسایی عوامل از روش کیفی (مصاحبه) و در گام دوم به منظور تعیین وضعیت اخلاق حرفه‌ای در مدیریت شهری از روش کمی (پرسشنامه) استفاده شد. به لحاظ کاربرد مطالعه، این پژوهش در بخشی که به دنبال طراحی و تبیین الگو است، بنیادی، و در بخشی که دنبال ارائه راهکار برای استقرار الگو در جامعه آماری مورد مطالعه است، کاربردی است. فن گردآوری داده‌ها، شامل کتابخانه‌ای و میدانی بود. جامعه و نمونه آماری پژوهش نیز با توجه به مراحل مختلف به این شرح است:

1. Lim

جدول ۳. جامعه و نمونه آماری

مرحله	جامعه آماری	ویژگیها	حجم جامعه	روش نمونه‌گیری	حجم نمونه	هدف
۱	مدیران شهرداری	حداقل دارای سه سال سابقه مدیریتی، حداقل دارای مدرک کارشناسی	۹۱	هدفمند	۱۵	مصاحبه
۲	متخصصان در حوزه مدیریت شهری	حداقل کارشناسی و سابقه کار بیش از ده سال	۳۰	هدفمند	۱۵	روایی سنجی محتوا و پایایی
۳	مدیران شهرداری و نهادهای سازمانهای مرتبط با شهرداری	دارای تحصیلات دانشگاهی، حداقل یک سال سابقه کاری	۱۲۲	تمام شماری	۱۲۲	تحلیل وضعیت اخلاق حرفه‌ای در مدیریت شهری

در این پژوهش از روش تحلیل محتوایی کیفی برای تحلیل سؤالات باز پرسشنامه استفاده شده است. این پژوهش به سؤالات عمومی فردی و سابقه کار شروع شد؛ سپس به سؤال اصلی تحقیق پیوند داده می‌شد که مدیران شهری باید از چه ویژگیهای اخلاقی برخوردار باشند.

جدول ۴. ویژگی مدیران شهرداری بر حسب مناطق شهر اصفهان

مناطق	تحصیلات	سابقه مدیریتی	سابقه کار
۱	کارشناسی ارشد	۶ سال	۱۴ سال
۲	دکتری	۳ سال	۱۸ سال
۳	کارشناسی ارشد	۱۵ سال	۲۰ سال
۴	کارشناسی ارشد	۱۰ سال	۲۲ سال
۵	دکتری	۱۲ سال	۱۸ سال
۶	دکتری	۲۰ سال	۲۵ سال
۷	کارشناسی ارشد	۴ سال	۱۵ سال
۸	کارشناسی ارشد	۵ سال	۱۲ سال
۹	کارشناسی	۸ سال	۱۸ سال
۱۰	کارشناسی ارشد	۱۰ سال	۲۰ سال
۱۱	کارشناسی	۱۸ سال	۲۵ سال
۱۲	دکتری	۱۵ سال	۲۰ سال
۱۳	کارشناسی ارشد	۱۶ سال	۲۳ سال
۱۴	کارشناسی	۱۱ سال	۱۵ سال
۱۵	کارشناسی ارشد	۱۴ سال	۲۰ سال

روند پاسخ‌دهی مشارکت‌کننده در زمینه‌های عوامل و شرایط مؤثر بر ترویج اخلاق در مدیریت شهری، هنجارها و ارزشهای اخلاقی مهم در اقدامات شهری، چگونگی شناخت مسائل اخلاقی، راه‌حلهای جلوگیری از بحرانهای اخلاقی در مدیریت شهری، اقدامات برای توسعه اخلاق حرفه‌ای در مدیریت شهری و چگونگی نظارت و بازبینی بر اجرای اخلاقیات در مدیریت شهری، محقق را در جهت دستیابی به معیارهای اخلاق حرفه‌ای در مدیریت شهری هدایت می‌کرد.

شرایط ورود به مطالعه حداقل سه سال سابقه مدیریتی و حداقل دارای مدرک تحصیلی کارشناسی بود. روش نمونه‌گیری هدفمند و معیار توقف نمونه‌گیری، تکراری شدن داده‌ها، یعنی اشباع اطلاعاتی بود. طرح رمزگذاری اولیه و مقوله‌بندی به شیوه قیاسی و مبتنی بر مؤلفه‌های چارچوب نظری تعیین شده است. واحد تحلیل، کل مصاحبه‌ها بود که بعد از تایپ مصاحبه‌ها، بارها و بارها مورد بررسی قرار گرفت؛ به این ترتیب واحدهای ثبت به صورت کلمه یا جملات از متون مصاحبه مشخص شد و با استفاده از شناسه‌گذاری باز سنجها را استخراج، و با فن شناسه‌گذاری محوری، سنجهای همپوشان را شناسایی و حذف کرد. در نهایت برای طبقه‌بندی سنجها در عنوانهای فرعی (شاخصها)، و شاخصها در عنوانهای اصلی (معیارها) از شناسه‌گذاری گزینشی استفاده کرد.

جدول ۵. نمونه‌ای از سنجهای استخراج شده از متن مصاحبه‌ها

شناسه مصاحبه‌شونده	متن مصاحبه	شاخصها	شناسه اولیه
E	در درجه اول یک مدیر شهری باید به اندازه کافی از تخصص و تجربه لازم برخوردار باشد تا بتواند سامانه را در رسیدن به جایگاه مطلوب رهنمون باشد؛ اما ویژگیهای فردی دیگری نیز در این مسیر می‌تواند مؤثر باشد؛ از جمله ثبات شخصیت و عدم تغییر در رفتار و تصمیم‌گیری بر مبنای منطق و تخصص لازم و تسلط به قوانین و ضوابط شهرسازی. هم‌چنین گرفتن تصمیماتی که منافع جمعی را تأمین کند نه صرفاً یک عده خاص که دارای ارتباطات و رانت هستند. داشتن برنامه و اعتماد به زیرمجموعه و ایجاد اعتمادبه‌نفس در آنها نیز مدیر را در دستیابی به آرمانها کمک خواهد کرد.	تخصص و تجربه لازم	E1
		ثبات شخصیت و عدم تغییر در رفتار	E2
		تصمیم‌گیری بر مبنای منطق و تخصص	E3
		تسلط به قوانین و ضوابط شهرسازی	E4
		برتری داشتن منفعت جمعی	E5
		برنامه‌ریزی	E6
		اعتمادسازی	E7

تحلیل داده‌ها از بررسی متون مصاحبه برای انجام شناسه‌گذاری باز آغاز شد. محقق با مطالعه چندباره متنهای پیاده‌سازی شده مصاحبه به شناسه‌های اولیه ذیل در هر یک از مصاحبه‌ها دست یافت.

جدول ۶. شناسه‌های اولیه مصاحبه با مدیران شهرداری (شناسه‌گذاری باز)

مدیران شهرداری	سنجشها
۱ (A)	توجه به ضوابط و رعایت اخلاق حرفه‌ای، دوری از هرگونه موارد خارج از شئون مهندسی، اشراف به آیین‌نامه‌ها و ضوابط، دامنه صبر زیاد، دقت عمل، قدرت تصمیم‌گیری آنی، هوشیاری، افزایش کیفیت امور شهری، ارتباطات سالم، آسیب‌شناسی مدیران از نظر اخلاقی
۲ (B)	صداقت، عدالت، امانتداری، مسئولیت‌پذیری، راستگویی، راست‌پنداری، راست رفتاری، فرهنگ سازمانی، رعایت اخلاق توسط مدیران بالادستی، شناخت هنجارها اخلاقی، رعایت اخلاق سازمانی، برخورد با بی‌اخلاقی، فرهنگ یادگیری اخلاقی
۳ (C)	رضایتمندی شهروندان، ضوابط و مقررات، علوم روز، آشنایی نیازهای روز مردم، روجی طرحها، رضایتمندی ارباب رجوع، هماهنگی کارشناسان و دستگاهها، روابط دوستانه مبتنی بر قانون، تبادل ارتباطات تخصصی، آموزش، گوش دادن خوب، تصمیمات یکسان مبتنی بر عدالت، شفاف‌سازی، شرکت در سمینارها، مشارکتهای مردمی در روند تصمیم‌سازی، مسابقه و نظرسنجی
۴ (D)	عدم تبعیض، عدالت در توزیع خدمات، احترام به عابر پیاده، مردمگرایی، فرصت تفکر، ایجاد اتاق فکر شخصی، همفکری با دیگران، استفاده از تجربیات پیشکسوتان، خلاقیت جوانان، نظرسنجی مردم، اطلاع‌رسانی، فرهنگ-سازی، بازخورد تصمیمات مدیریت شهری، نظر کارشناسی، آموزش درون سازمانی، توجه به سلسله‌مراتب، علوم روز
۵ (E)	تخصص و تجربه، ثبات شخصیت، تصمیم‌گیری بر مبنای منطق، تسلط به قوانین و ضوابط شهرسازی، تأمین منافع جمعی، برنامه‌ریزی، اعتماد به کارکنان، مسئولیت‌پذیری، سعه‌صدر توانایی، تعامل با عوامل زیرمجموعه، اعتمادسازی، آموزش و رشد و تعالی افراد، تعامل سازنده با مدیران ارشد، انتقال اطلاعات ارتباط مستمر و سازنده با شهروندان و ذی‌نفعان، صداقت، رعایت اصل بیطرفی، تعامل اجتماعی با محیط زیست
۶ (F)	اجرای عدالت در همه سطوح شهر، برخورداری شهروندان از امکانات زیستی و رفاهی، خدمات محله‌ای متناسب با فضای شهری، اصل بیطرفی، تسلط کامل بر ضوابط و قوانین و مقررات، مدیریت رویکرد منفعت عمومی، تسلط کامل بر اصول حرفه‌ای شهرسازی، نیازهای روز شهروندان، توانایی مدیریت بحران، توانایی تصمیم‌گیری بهتر در شرایط خاص و آنی، روحیه قوی و تثبیت‌نگری و آستانه تحمل زیاد، رعایت اخلاق و اصول حرفه‌ای شخصی و فردی، خروجی طرحهای شهری، رضایت عمومی شهروندان
۷ (G)	توازن صحیح بین عوامل اجتماعی و محیط زیست، توسعه خدمات و زیرساختها به‌صورت عادلانه، متعهدبودن به ارزشهای اخلاقی، باور داشتن به فضیلت کارکردن

مدیران شهرداری	سنججه‌ها
۸ (H)	آگاهی‌بخشی، آموزش عمومی، بازخوردگیری از تصمیمات کارشناسان در طرحهای شهری، تحقق‌پذیری طرحهای جامع و تفصیلی، شناسایی نیازهای روز و توان موجود، رعایت مسائل بهداشتی آلودگیهای آب و مواد دفع آن، پیشگیری، تأمین نیازهای محله‌ای و فرا محله‌ای، بهداشت شهری در تأمین نیازهای اولیه همه شهروندان، توسعه پارکها و فضای سبزامنیت و اجرایی کردن پدافند غیرعامل، اصل عدالت و توجه به توانایی افراد درون سازمان
۹ (I)	روشهای برخورد با تهدیدها، شناسایی آسیبها، استفاده از فرصتها، شناسایی افراد توانمند، نظارت مستمر در روند اجرای کار، ارزشیابی مستمر اخلاق فردی و تعاملات در گروه، ارزیابی رعایت قوانین محیط کار و حوزه تخصصی، شایسته مداری، - تقدیر و تشکر بجا از خدمات حرفه‌ای، مطالبه‌گری مدام و مؤثر مردم، الگوبودن مدیر شهری، الگوی مناسب شهرسازی در دنیا، آرمانشهرشدن
۱۰ (J)	درک کامل مسائل و نیازهای شهروندان، ارتباط مستمر و سازنده با شهروندان و ذی‌نفعان، تصمیمات مبتنی بر عدالت، برابری آزادی، برابری فرصتها، توجه به تفاوت شهروندان، اصل بیطرفی، فارغ‌بودن از ملاحظات سودجویانه، مطالبه‌گری مدام و مؤثر مردم و شهروندان
۱۱ (K)	مردمگرایی، مشخص‌شدن نقش اخلاق حرفه‌ای برای تمام مدیران شهری، شناسایی آسیبها، شیوه استفاده از فرصتها و تبدیل آن به موقعیت، توجه ویژه به تصمیمات درست تخصصی در حوزه شهرسازی، شناسایی نیازهای روز و توان موجود و بهره‌گیری و جهتهی به آن
۱۲ (L)	شناخت هنجارهای اخلاقی، شناسایی تدابیر لازم در بحرانهای اجتماعی، به کارگیری ارزشهای اخلاقی در مقابل ارزشهای غیراخلاقی
۱۳ (M)	امکان اداره شهر براساس ضوابط و قوانین، ایجاد و ارتباطات سالم و اثرگذار در میان کارکنان، رضایتمندی شهروندان، خروجی متناسب طرحها با نیازهای شهروندان، رسیدن به اهداف عالی و از پیش ترسیم شده سازمانی، مشخص‌کننده نوع برخورد با ارباب رجوع، تسلط کامل بر اصول حرفه‌ای شهرسازی
۱۴ (N)	رعایت ضوابط و قوانین سازمانی، الگوبودن، مسلط به همه کارها، رعایت تمام موازین، شناخت توانایی افراد، شایسته سالاری، پیشگیری قبل از بحران، اطلاعات کافی، شناخت فرصتها و تهدیدها، تبدیل فرصت به موقعیت، ترسیم نقشه راه وسوات بیس مدیریت شهری، کسب گزارش کامل بعد از پایان مأموریت از عملکرد زمان مدیریت، بایگانی به‌منظور کسب تجربه مدیران بعدی
۱۵ (O)	وجدان کاری کارکنان، توانایی مدیریت بحران، ترویج فرهنگ اخلاق مداری، مراقبت و خدمت مدیریت سازمان به کارکنان، ضوابط و قوانین و مقررات، مسائل سیاسی و سیاست، فضای انتقاد و ارزیابی، پیروی از قواعد چارچوب در راستای حقوق و منافع عموم جامعه

پس از شناسه‌گذاری باز در مصاحبه‌ها، در ادامه به شناسه‌گذاری محوری پرداخته شد. محقق داده‌های مصاحبه‌ها را پس از شناسایی و حذف همپوشانها در قالب شاخصها دسته‌بندی کرد که براساس چارچوب نظری به‌دست آمده بود.

جدول ۷. نمونه شناسایی اشتراکات سنجها

شناسه‌های اولیه	اشتراکات سنجها
A1, M7, F6, E4	تسلط کامل بر اصول حرفه‌ای شهرسازی
A3, C2, O5, N1, F5	رعایت ضوابط و قوانین و مقررات
C1, C6, M3,	اهمیت رضایت عمومی شهروندان
C4, J1, H5, F7	آگاهی مدیران از نیازهای روز شهروندان و شهر
O2, N6, F8	توانایی مدیریت بحران
B7, B11	فرهنگ اخلاق مداری
O8, N3,	پیروی از قواعد چارچوب در راستای حقوق و منافع عموم جامعه
J7, I10,	مطالبه‌گری مدام و مؤثر شهروندان
C8, M2	روابط دوستانه مبتنی بر قانون بین کارکنان
B2, D4, J3, J4, J5, J6, H11	تصمیمات یکسان مبتنی بر عدالت، برابری آزادی و فرصتها ضمن توجه به تفاوت شهروندان
E16, J7, F4, E15	اصل بیطرفی، فارغ‌بودن از ملاحظات سودجویانه
N4, N5, I4, H12	شناسایی افراد توانمند در به‌کارگیری در جای مناسب
N8, K3, I3	شناسایی آسیبها و شیوه استفاده از فرصتها و تبدیل آن به موقعیت
A9, L1	شناخت هنجارهای اخلاقی
A10, I2	آسیب‌شناسی مدیران از نظر اخلاقی
L2, I1	شناسایی تدابیر لازم در بحرانهای اجتماعی
A9, J2	ارتباط مستمر و سازنده با شهروندان و ذی‌نفعان

جدول ۸. نتایج شناسه‌گذاری محوری

ردیف	شاخصها	سنجشها
۱	عوامل مؤثر فردی	تسلط کامل بر اصول حرفه‌ای شهرسازی، آگاهی مدیران از نیازهای روز شهروندان و شهر، وجدان کاری کارکنان، توانایی مدیریت بحران
۲	عوامل مؤثر محیطی	فرهنگ اخلاق‌مداری، مسائل سیاسی و سیاست، پیروی از قواعد چارچوب در راستای حقوق و منافع عموم جامعه، مطالبه‌گری مدام و مؤثر شهروندان
۳	عوامل مؤثر سازمانی	ضوابط و قوانین و مقررات، فضای انتقاد و ارزیابی، روابط دوستانه مبتنی بر قانون بین کارکنان، منشور اخلاقی، مراقبت و خدمت مدیریت سازمان به کارکنان
۴	مردمگرایی	اهمیت رضایت عمومی شهروندان، حفظ منافع ملی و شهروندی، ارتباط مستمر و سازنده با شهروندان و ذی‌نفعان
۵	عدالت‌گرایی	تصمیمات یکسان مبتنی بر عدالت، برابری آزادی و فرصتها ضمن توجه به تفاوت شهروندان، اصل بیطرفی، فارغ‌بودن از ملاحظات سودجویانه
۶	مسئولیت‌پذیری	باورداشتن به فضیلت کارکردن، متعهدبودن به ارزشهای اخلاقی، توجه مدیران به افزایش کیفیت امور شهری
۷	پاسخگویی	درک کامل مسایل و نیازهای شهروندان، دقت عمل در برخورد با مسایل شهری، توانایی تصمیم‌گیری بهتر در شرایط خاص و آبی
۸	ساختاری	عدم نقض استانداردهای اخلاقی و حرفه‌ای، مشخص‌شدن نقش اخلاق حرفه‌ای برای تمام اندرکاران مدیریت شهری
۹	تعریف مسئله	شناسایی آسیبها و شیوه استفاده از فرصتها و تبدیل آن به موقعیت، توجه ویژه به تصمیمات درست تخصصی در حوزه شهرسازی، شناسایی نیازهای روز و توان موجود و بهره‌گیری و جهتهای به آن، شناخت هنجارهای اخلاقی، آسیب‌شناسی مدیران از نظر اخلاقی، شناسایی تدابیر لازم در بحرانهای اجتماعی
۱۰	وضعیت بازیگران	به کارگیری ارزشهای اخلاقی در مقابل ارزشهای غیراخلاقی، آگاهی از تأثیرات عملکرد بر ذی‌نفعان، قراردادن الگوی مناسب شهرسازی در دنیا و رفتن به سوی آرمانشهر شدن، میزان شفافیت و دسترسی به اطلاعات برنامه‌ریزی توسط شهروندان
۱۱	ساخت‌گرفته‌ها	استفاده از تجربیات پیشکسوتان و خلاقیت شهروندان، ایجاد اتاق فکر شخصی و همفکری با دیگران
۱۲	انتخاب‌گزینه اخلاقی	شناسایی افراد توانمند در به کارگیری در جای مناسب، استفاده از نیروی انسانی براساس شایسته‌مداری و تخصص و تعهد، تدوین چارچوب مقرراتی و ضوابط اصولی با دید فرا منطقه‌ای
۱۳	اجرای اخلاقی	آگاهی‌بخشی و آموزش عمومی و تخصصی زیرمجموعه نسبت به اخلاق حرفه‌ای، ایجاد و توسعه و بهینه‌سازی زیرساختهای شهری، توسعه پارکها و فضای سبز، سعی در حفظ آب و خاک و هوا از آلودگیها، امنیت و اجرایی‌کردن پدافند غیرعامل، برخورد با بی‌اخلاقی در سازمان، شفاف‌سازی روند تمام کارها از درخواست اولیه تا ابلاغ نهایی، دخیل‌کردن مشارکتهای مردمی در روند تصمیم‌سازی، ترویج همگانی آموزش درون سازمانی و ترسیم نقشه راه مدیریت شهری، ایجاد انگیزش در نیروها (ایجاد حس مسئولیت‌پذیری و احترام به قوانین از طرف مدیران)، اطلاع‌رسانی موارد خلاف عموم و سلامت محیط زیست، تلاش برای دستیابی به بالاترین استانداردهای اخلاقی، تلاش در راستای ارتقای آگاهی عمومی جامعه
۱۴	نظارت و بازبینی	کسب گزارش کامل بعد از پایان مأموریت با توجه به معیارهای اخلاقی، ارزیابی متناسب‌بودن خروجی طرحهای شهری با معیارهای اخلاقی، ارزشیابی مستمر اخلاق فردی و تعاملات در گروه، ارزیابی رعایت قوانین محیط کار و حوزه تخصصی، نظارت از طریق مسئولان

پس از انجام شناسه‌گذاری محوری نوبت به شناسه‌گذاری گزینشی در موضوعات فرعی می‌رسد؛ بدین معنا که این موضوعات در عناوین اصلی برگرفته از رویکرد محتوایی و فرایندی دسته‌بندی می‌شود.

جدول ۹. شناسه‌گذاری گزینشی

شاخص‌ها	معیارها	رویکردها	
شرایط و عوامل مؤثر فردی	شرایط و عوامل مؤثر	محتوایی	
شرایط و عوامل مؤثر محیطی			
شرایط و عوامل مؤثر سازمانی			
مردمگرایی	هنجارها و ارزشها		
عدالت‌گرایی			
مسئولیت‌پذیری			
پاسخگویی			
هنجارها و ارزشهای ساختاری	شناخت مسائل اخلاقی		رویه‌ای
تعریف مسئله			
وضعیت بازیگران			
ساخت گزینه‌ها	یافتن راه‌حل اخلاقی		
انتخاب گزینه اخلاقی	تلاش برای اجرای اخلاقی		
اجرای اخلاقی			
نظارت و بازبینی			

پس از مشخص شدن ابعاد، معیارها، شاخصها و سنجها با شناسه‌گذاری متون مصاحبه با مدیران شهرداری شهر اصفهان، پرسشنامه اولیه تهیه شد و به‌منظور روایی سنجی محتوا و پایایی سنجی در اختیار ۱۵ نفر از متخصصان در حوزه مدیریت شهری قرار گرفت. پرسشنامه‌ها پس از تکمیل جمع‌آوری، و داده‌ها از آنها استخراج شد. روایی محتوای هر یک از شاخصهای شناسایی شده با استفاده از فرمول نسبت روایی محتوایی بررسی شد و با توجه به اینکه مقدار CVR برای تمام گویه‌ها بجز سه گویه از ۰/۴۲ بیشتر بود، روایی بیشتر گویه‌ها از نظر محتوا تأیید شد. پایایی پرسشنامه نیز با محاسبه ضریب آلفای کرونباخ مورد بررسی قرار گرفت و با توجه به مقدار آلفای کرونباخ (۰/۷۱۳) برای کل پرسشنامه، پایایی شاخصها و معیارها نیز تأیید شد. ابزارهایی که برای تحلیل یافته‌ها از آن استفاده شد، ابزارهای تحلیل مکانی نظیر GIS و ابزارهای تحلیل آماری نظیر SPSS است.

یافته‌های پژوهش

جدول ۱۰. میانگین اخلاق حرفه‌ای بر حسب مناطق شهر اصفهان

مناطق	میانگین	مناطق	میانگین
منطقه ۱ شهرداری	۳,۸۷۲	منطقه ۹ شهرداری	۲,۹۴۷
منطقه ۲ شهرداری	۳,۰۳۲	منطقه ۱۰ شهرداری	۳,۰۰۶
منطقه ۳ شهرداری	۳,۹۶۰	منطقه ۱۱ شهرداری	۳,۰۲۹
منطقه ۴ شهرداری	۳,۱۷۹	منطقه ۱۲ شهرداری	۳,۱۵۰
منطقه ۵ شهرداری	۴,۰۰۳	منطقه ۱۳ شهرداری	۳,۱۲۰
منطقه ۶ شهرداری	۳,۴۸۳	منطقه ۱۴ شهرداری	۲,۹۶۴
منطقه ۷ شهرداری	۲,۸۶۶	منطقه ۱۵ شهرداری	۲,۹۴۴
منطقه ۸ شهرداری	۳,۱۴۳	کل	۳,۲۴۷

باتوجه به میانگین‌های به دست آمده در جدول ۸، که در بازه (۳,۶۶ - ۲,۳۴) قرار می‌گیرد، میانگین اخلاق حرفه‌ای تمامی مناطق شهرداری شهر اصفهان بجز منطقه ۱، ۳، ۵ در سطح متوسط قرار دارد؛ به عبارتی میانگین اخلاق حرفه‌ای مناطق ۱، ۳ و ۵ شهرداری شهر اصفهان به دلیل قرارگرفتن میانگین‌ها در بازه (۳,۶۷ - ۵)، در سطح قوی قرار دارد. طبق نتایج بیشترین میانگین مرتبط با شهرداری منطقه ۵ (۴,۰۰) و کمترین میانگین مرتبط با شهرداری منطقه ۷ (۲,۸۶) است.



شکل ۱. میانگین اخلاق حرفه‌ای شهرداری بر حسب مناطق شهر اصفهان

جدول ۱۱. نتایج آزمون تی تک‌نمونه‌ای وضعیت معیارهای اخلاق حرفه‌ای

معیارها	شاخصها	میانگین	انحراف معیار	T	اختلاف	
					پایین	بالا
عوامل و شرایط مؤثر	عوامل و شرایط مؤثر فردی	۳/۱۳	۰/۸۹۰	۶/۶۲	۰/۰۲۸	۰/۲۹۰
	عوامل و شرایط مؤثر سازمانی	۳/۲۴	۰/۸۱۲	۳/۳۸	۰/۱۰۳	۰/۳۹۴
	کل	۳/۲۰	۰/۵۷۰	۴/۰۱	۰/۱۰۵	۰/۳۰۹
هنجارهای و ارزشها	مردمگرایی	۳/۱۸	۰/۵۶۱	۳/۶۵	۰/۰۸۵	۰/۲۸۶
	عدالت‌گرایی	۳/۱۵	۰/۶۰۰	۳/۰۹	۰/۶۰۱	۰/۲۷۵
	مسئولیت‌پذیری	۳/۱۰	۰/۶۱۷	۵/۳۵	۰/۱۸۸	۰/۴۰۹
	پاسخگویی	۳/۱۲		۳/۱۰	۰/۲۰۳	۰/۳۹۴
	ساختاری	۳/۲۰	۰/۵۳۸	۴/۲۲	۰/۱۰۹	۰/۳۰۲
	کل	۳/۱۷	۰/۴۹۵	۴/۴۲	۰/۱۰۹	۰/۲۸۷
	تعریف مسئله	۳/۳۱	۰/۵۶۰	۶/۲۶	۰/۲۱۷	۰/۴۱۸
	تشریح وضعیت با دیگران	۳/۲۵	۰/۸۳۷	۳/۸۰	۰/۱۲۱	۰/۳۸۶
اخلاقی	کل	۳/۲۹	۰/۵۴۴	۵/۹۶	۰/۱۹۶	۰/۳۹۱
	ساخت گزینه‌ها	۳/۲۹	۰/۶۱۷	۵/۳۵	۰/۱۸۸	۰/۴۰۹
راه‌حل اخلاقی	انتخاب گزینه اخلاقی	۳/۱۶	۰/۶۰۰	۳/۰۹	۰/۰۶۰	۰/۲۷۵
	کل	۳/۲۲	۰/۴۸۶	۵/۰۰	۰/۱۳۳	۰/۳۰۷
	اجرای اخلاقی	۳/۲۸	۰/۶۳۱	۵/۰۲	۰/۱۷۳	۰/۴۰۰
تلاش برای اجرای اخلاقی	نظارت و بازبینی	۳/۲۴	۰/۶۴۱	۴/۱۷	۰/۱۲۷	۰/۳۵۷
	کل	۳/۲۶	۰/۵۳۵	۵/۴۰	۰/۱۶۶	۰/۳۵۸

با توجه به نتایج جدول ۹، مقدار sig برای تمام شاخصها و معیارهای اخلاق حرفه‌ای در مدیریت شهری از دیدگاه مدیران شهری در سطح $0/000$ و مقدار $df = 121$ است. میانگین تمام مؤلفه‌ها نشان می‌دهد وضعیت معیارهای اخلاق حرفه‌ای در اقدامات مدیریت شهری از دیدگاه مدیریت شهری شهر اصفهان مطلوب است یا همه معیارها از توافق نسبی برخوردار است.

جدول ۱۲. اخلاق حرفه‌ای در اقدامات مدیریت شهری از دیدگاه مدیران شهری

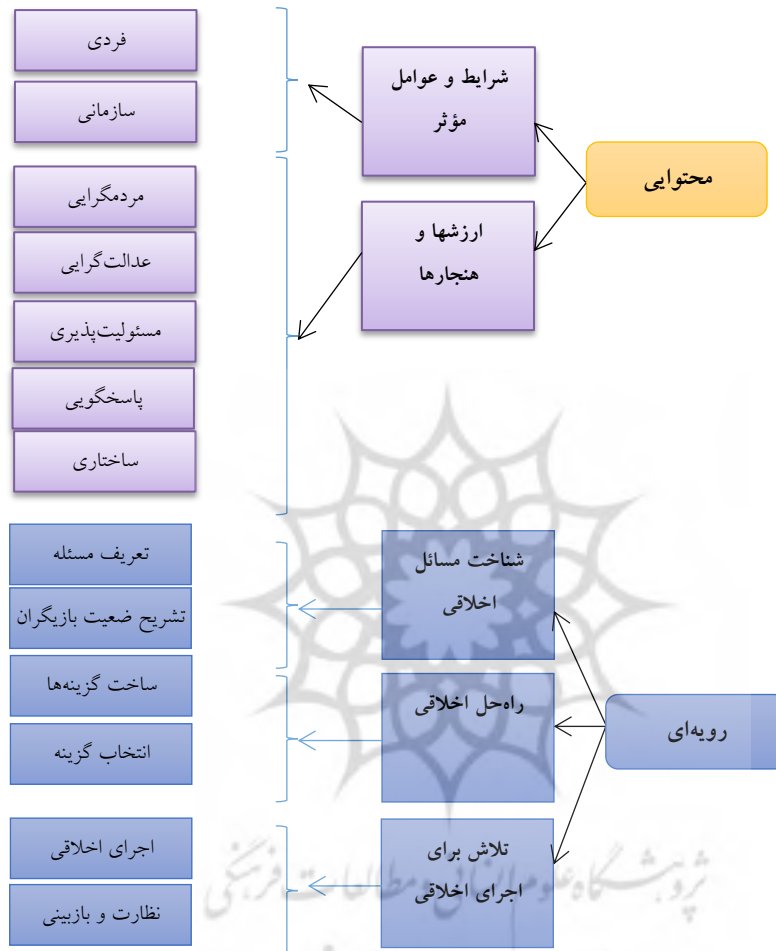
میانگین رتبه	معیار
۲/۹۶	عوامل و شرایط مؤثر
۲/۸۰	هنجارها و ارزشها
۳/۲۶	شناخت مسائل اخلاقی
۳/۰۴	راه حل اخلاقی
۲/۹۵	تلاش برای اجرای اخلاقی
$n = 122, df = 4, \chi^2 = 342/620, p\text{-value} = 0/000$	

با میزان مجذور کای دو به دست آمده (۳۴۲/۶۲۰)، که در سطح ۰/۰۰۰ معنی دار است، می‌توان مطرح کرد که میزان اختلاف معیارها متفاوت بوده است. براساس نتایج، اولویت رعایت زیرمقیاسها به این شرح است:

۱. شناخت مسائل اخلاقی
۲. راه حل اخلاقی
۳. عوامل و شرایط مؤثر
۴. تلاش برای اجرای اخلاق
۵. هنجارها و ارزشها

بحث و نتیجه‌گیری

هدف این پژوهش شناسایی وضعیت اخلاق حرفه‌ای در اقدامات مدیریت شهری از دیدگاه مدیران شهری است. بر این اساس شاخصهای اخلاق حرفه‌ای به منظور ارزیابی اقدامات مدیریت شهری شامل پنج شاخص، شرایط و عوامل مؤثر، هنجارها و ارزشها، شناخت مسائل اخلاقی، یافتن راه حل اخلاقی و تلاش برای اجرای اخلاقی بوده است.



شکل ۲. الگوی مفهومی پژوهش

عوامل و شرایط مؤثر بر اخلاق حرفه‌ای مدیران شهری در این پژوهش در دو دسته فردی و سازمانی قرار می‌گیرد که با دیدگاه پینو هماهنگی دارد که عوامل فردی و سازمانی را به‌عنوان دو عامل تأثیرگذار بر اخلاق حرفه‌ای معرفی می‌کند. در شاخص عوامل و شرایط مؤثر فردی، سنججه‌هایی مانند آگاهی مدیران از نیازهای روز شهروندان و شهر، وجدان کاری کارکنان و توانایی

مدیریت بحران و در شرایط و عوامل مؤثر سازمانی، سنجه‌هایی مانند ضوابط و قوانین و مقررات، روابط دوستانه مبتنی بر قانون بین کارکنان، فضای انتقاد و ارزیابی و منشور اخلاقی در نظر گرفته شده است. سیمونز^۱ (۲۰۰۸) از وجدان کاری، زیونتس^۲ (۲۰۰۶)، گشوده‌بودن سازمان به فضای انتقاد و ارزیابی، بارت و کارت از قوانین و مقررات و پیروی از آن، باویک^۳ و همکاران (۲۰۱۸) روابط متقابل و دوستانه را به‌عنوان عوامل مؤثر بر اخلاق حرفه‌ای در سازمان نام برده‌اند.

هنجارها و ارزشهای مرتبط با اخلاق حرفه‌ای مدیران شهری با معیارهای مردمگرایی، عدالت‌گرایی، مسئولیت‌پذیری، پاسخگویی و هنجارها و ارزشهای ساختاری مورد سنجش قرار می‌گیرد. آیزنبرگ (۲۰۱۲) با در نظر گرفتن دیدگاه فلسفی، اخلاقی غربی و شرقی بیان کرد که رهبری اخلاقی مردمگراست (رفتار با دیگران باوقار و احترام و نگاه کردن به دیگران به‌عنوان هدف نه فقط به سادگی وسیله)، عدالتگراست (تصمیم‌گیری نامتناقض، منصفانه و بدون تبعیض) و گرایش به مسئولیت‌پذیری و تاب‌آوری (نگران رفاه جامعه و محیط و دیدگاه بلندمدت در مورد موضوعات) و اعتدال‌گرایی (نشان دادن اعتدال و فروتنی) دارد. هم‌چنین در راهبرد درستکاری بر مسئولیت‌پذیری و تصمیم‌گیری خودگردانه با توجه به استانداردها و قوانین تأکید می‌شود. نیز در دیدگاه انطباق، که لازمه آن شفافیت در مدیریت شهری است، پاسخگویی مدیران شهری را شاخصی برای آن مطرح کرده است. در شاخص مردمگرایی، سنجه‌هایی مانند اهمیت رضایت عمومی شهروندان، حفظ منافع ملی و شهروندی، ارتباط مستمر و سازنده با شهروندان و ذی‌نفعان در معیارهای عدالت‌گرایی سنجه‌هایی مانند تصمیمات یکسان مبتنی بر عدالت، برابری آزادی و فرصتها ضمن توجه به تفاوت شهروندان، اصل بیطرفی، فارغ‌بودن از ملاحظات سودجویانه، در معیار مسئولیت‌پذیری، سنجه‌هایی چون مطالبه‌گری مدام و مؤثر مردم و شهروندان، باور داشتن به فضیلت کارکردن، متعهدبودن به ارزشهای اخلاقی و توجه ویژه مدیران به افزایش کیفیت امور شهری، معیار پاسخگویی سنجه‌هایی مانند دقت عمل در برخورد با مسائل شهری، توانایی تصمیم‌گیری بهتر در شرایط خاص و آنی و معیار هنجارها و ارزشهای ساختاری با سنجه‌هایی مانند عدم نقض استانداردهای اخلاقی و حرفه‌ای، مشخص شدن نقش اخلاق حرفه‌ای برای تمام

1. Simmons
2. Zions
3. Bavik

دست‌اندرکاران مدیریت شهری در نظر گرفته شده است.

شناخت مسائل اخلاقی در مدیریت شهری در این پژوهش در دو دسته تعریف مسئله و وضعیت بازیگران قرار دارد. از دیدگاه رست^۱ (۱۹۸۶) فرایند تصمیم‌گیری اخلاقی با شناسایی جزء مسئله اخلاقی آغاز می‌شود که این امر با حساسیت اخلاقی رخ می‌دهد. الگوهای اخلاقی مانند الگوی فرل و گرشام (۱۹۸۵) و الگوی هانت و ویتل^۲ (۱۹۸۶) غالباً نشان داده‌اند که ادراک مسئله اخلاقی فرد به‌طور مستقیم یا غیرمستقیم بر اجزای مختلف تصمیم‌گیری اخلاقی او از جمله تمایل اخلاقی و یا توجه خاص به موقعیت اخلاقی خاص تأثیر می‌گذارد. می‌توان انتظار داشت افرادی که یک مسئله اخلاقی را درک می‌کنند، بیشتر تمایل داشته باشند که رفتارشان اخلاقی باشد.

در شاخص شناخت مسائل اخلاقی، دو معیار تعریف مسئله و تشریح وضعیت بازیگران در نظر گرفته شده است. در معیار تعریف مسئله، سنجه‌هایی چون شناسایی آسیبها و شیوه استفاده از فرصتها و تبدیل آن به موقعیت، توجه ویژه به تصمیمات درست تخصصی در حوزه شهرسازی، شناسایی نیازهای روز و توان موجود و بهره‌گیری و جهتهی به آن، آسیب‌شناسی مدیران از نظر اخلاقی، شناسایی تدابیر لازم در بحرانهای اجتماعی در نظر گرفته شده است. در مورد وضعیت بازیگران به کارگیری ارزشهای اخلاقی در مقابل ارزشهای غیراخلاقی، آگاهی از تأثیرات عملکرد بر ذی‌نفعان، قراردادن الگوی مناسب شهرسازی در دنیا و رفتن به سوی آرمانشهرشدن و میزان شفافیت و دسترسی به اطلاعات برنامه‌ریزی توسط شهروندان تدوین شده است. در شاخص ساخت گزینه‌ها، سنجه‌هایی چون استفاده از تجربیات پیشکسوتان و خلاقیت شهروندان، ایجاد اتاق فکر شخصی و همفکری با دیگران در نظر گرفته شده است. در مورد انتخاب گزینه اخلاقی، سنجه‌هایی چون شناسایی افراد توانمند در به کارگیری در جای مناسب، استفاده از نیروی انسانی براساس شایسته‌مداری و تخصص و تعهد تدوین چارچوب مقرراتی و ضوابط اصولی با دید فرا منطقه‌ای تدوین شده است.

تلاش برای اجرای اخلاقی در مدیریت شهری در این پژوهش با دو معیار اجرای اخلاقی و نظارت و بازبینی در مدیریت شهری مورد سنجش قرار می‌گیرد که با دیدگاه پیترسون (۲۰۰۱) و دفت (۱۳۸۲) همخوانی دارد. از دیدگاه پیترسون (۲۰۰۱)، دشواری کار مدیران شهری در قیاس با

1. Rest

2. Hunt & Vitell

دیگر شهروندان را می‌توان در وظیفه اجرای طرح‌های توسعه شهری دانست. فرد مسئله ادراک شده، گزینه‌ها و نتایج را برای دستیابی به قضاوت اخلاقی ارزیابی می‌کند. از آنجا که بیشترین اجرای مستقیم طرح‌های توسعه شهری توسط مدیران فنی و اجرایی صورت می‌گیرد، عمده وظایف اجرایی مدیران شهری در نظارت و بازبینی این فرایند است (دفت، ۱۳۸۲). در شاخص اجرای اخلاقی، سنجه‌هایی چون آگاهی‌بخشی و آموزش عمومی و تخصصی زیرمجموعه نسبت به اخلاق حرفه‌ای، ایجاد و توسعه و بهینه‌سازی زیرساخت‌های شهری، توسعه پارکها و فضای سبز، ... در نظر گرفته شده است. در مورد نظارت و بازبینی، سنجه‌هایی چون ارزیابی خروجی طرح‌های شهری، ارزشیابی مستمر اخلاق فردی و تعاملات در گروه و ارزیابی رعایت قوانین محیط کار و حوزه تخصصی و نظارت از طریق مسئولان با نظرسنجی از شهروندان در نظر گرفته شده است.

طبق نتایج میزان کاربست معیارهای اخلاق حرفه‌ای در اقدامات مدیریت شهری در حد مطلوب قرار دارد. بیشترین میانگین مرتبط با شهرداری منطقه ۵ و کمترین میانگین مرتبط با شهرداری منطقه ۷، است. رعایت شناخت مسائل اخلاقی از دیدگاه مدیران شهری از اهمیت بیشتری برخوردار است. در مجموع از نتایج می‌توان این‌گونه استنباط کرد با وجود اخلاق حرفه‌ای مطلوب در مدیریت شهری شهر اصفهان، نقاط قوت و ضعفی وجود دارد. ضعف بودن میانگین عدالت‌گرایی و مسئولیت‌پذیری در بسیاری از مناطق شهر اصفهان نشان از ضعف بودن توجه به مسئله عدالت و مسئولیت‌پذیری مدیران شهری در اقدامات مدیریت شهری دارد. در حالی که نقاط قوت بسیاری از مدیریت شهری مناطق شهر اصفهان گزینه اخلاقی است مسئله در حالی که در اجرای اخلاقی ضعف دارند. بنابراین می‌توان براساس نتایج، این پیشنهادها را ارائه کرد:

- توزیع عادلانه درآمد و امکانات و خدمات در سطح شهر
- رعایت بیطرفی و انصاف در مسائل پیش آمده در تصمیم‌گیریهای اخلاقی مدیران شهری
- متعادل ساختن نظام هزینه و درآمد شهرداری
- آگاهی از چگونگی توزیع خدمات در سطح محلات و رضایت شهروندان از چگونگی توزیع خدمات شهری
- تأمین دسترسی کافی به خدمات و تسهیلات آموزشی، بهداشتی، تفریحی و فرهنگی برای ساکنان مناطق مختلف شهری
- افزایش مشارکت مردمی در مدیریت شهری

- تشکیل شوراهای محله در سطح تمامی نواحی شهر اصفهان به منظور افزایش میزان مشارکت و درگیر نمودن شهروندان در تصمیم‌گیری امور شهری

- ایجاد تحول اساسی و بنیادی در نظام برنامه‌ریزی، مدیریتی و اجرایی امور شهر به گونه‌ای که زمینه برای هماهنگی سازمانهای متعدد دخیل در شهر فراهم شود.

منابع فارسی

- تولایی، روح‌الله (۱۳۸۸)، عوامل تأثیرگذار بر رفتار اخلاقی کارکنان در سازمان، دو ماهنامه علمی - ترویجی توسعه انسانی پلیس، ش ۲۵: ۴۸ - ۴۳.
- دفت، ریچاردال (۱۳۸۲)، نظریه سازمان و طراحی ساختار، ترجمه: علی پارسائیان و سیدمحمد اعرابی، تهران: مؤسسه مطالعات و پژوهشهای بازرگانی.
- سرمد، زهره؛ بازرگان، عباس؛ حجازی، الهه (۱۳۸۳)، روشهای تحقیق در علوم رفتاری، تهران: انتشارات آگاه.
- خیاط‌مقدم، سعید؛ طباطبایی‌نسب، سیده‌مهديه (۱۳۹۵)، مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای در مدیریت، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، س ۱۱، ش ۱: ۱۳۶ - ۱۲۷.
- خنیفر، حسین؛ بزاز، زینب؛ مولوی، زینب (۱۳۹۴)، فلسفه اخلاق در مدیریت، فصلنامه مدیریت اسلامی، س ۲۳، ش ۱: ۱۵۸-۱۳۷.
- سیاهکرودی، مژگان (۱۳۹۴)، طراحی و تبیین الگوی تصمیم‌گیری اخلاقی در دانشگاه پیام‌نور، رساله دکتری مدیریت منابع انسانی، دانشکده علوم اجتماعی و اقتصادی دانشگاه پیام‌نور.
- شفیع‌پور، فاطمه؛ زارع‌زیدی، علیرضا؛ متانی، مهرداد (۱۳۹۶)، نقش اخلاق حرفه‌ای مدیران در موفقیت سازمانها، مطالعات کاربردی در علوم مدیریت و توسعه، س ۲، ش ۵: ۴۸ - ۳۸.
- صفیان، مهدی؛ محمدی، مهدی؛ موسوی، سیدعلی، صالحی‌نژادامرنی، سیدعبدالله (۱۳۹۸)، مؤلفه‌ها و ویژگیهای اخلاق حرفه‌ای استادان و اعضای هیئت علمی، دانشگاه‌های سازمانی (مورد مطالعه: یک دانشگاه نظامی)، نشریه علمی مدیریت اسلامی، س ۲۸، ش ۴: ۴۹ - ۲۱.
- عزیزی، مهدی؛ عزیزی، سیدمجتبی؛ لطیفی، میثم (۱۳۹۶)، بررسی و نقد تأثیر مکتب فایده‌گرایی بر نظریه‌های تصمیم‌گیری و مقایسه آن با نظریه رشد اسلامی، مدیریت اسلامی، س ۲۵، ش ۲: ۶۳ - ۳۵.
- علی‌زاده، معصومه؛ مهاجران، بهناز؛ قلعه‌ای، علیرضا (۱۳۹۷)، تحلیل کانونی رابطه بین مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای و ابعاد سرمایه اجتماعی، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، س ۱۳، ش ۲: ۶۰ - ۵۲.
- غنی‌نژاد، موسی (۱۳۷۶)، اخلاق از دیدگاه هایک، مجله نقد و نظر، ش ۱۰ و ۱۱: ۴۴۱ - ۴۲۴.
- فرامرزق‌راملکی، احد (۱۳۸۹)، اخلاق سازمانی، تهران: انتشارات سرآمد.
- گیلوری، سعید؛ شفیع‌زاده، حمید (۱۳۹۶)، بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و انگیزش شغلی با اخلاق حرفه‌ای

در کارکنان شهرداری منطقه ۱۱ تهران، مطالعات مدیریت شهری، س ۹، ش ۳۱: ۲۷-۱۲.

محمدی، مسلم؛ گل‌وردی، مهدی (۱۳۹۲)، مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای در سازمان با الگوگرفتن از مبانی دینی، اسلام و مدیریت، س ۲، ش ۳: ۱۸۰-۱۶۱.

مشهدی‌زاده دهاقانی، ناصر (۱۳۹۵)، *تحلیلی از ویژگیهای برنامه‌ریزی شهری در ایران*، تهران: دانشگاه علم و صنعت ایران.

موسوی، فرانک؛ وشنی، امیر؛ سعیدی‌پور، زینب (۱۳۹۵)، بررسی میزان رعایت استانداردهای اخلاق حرفه‌ای مدیران و رابطه آن با اشتیاق شغلی معلمان مقطع متوسطه دوم در شهر سقز، فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی، س ۱۰، ش ۲: ۱۲۲-۹۷.

نیکخواه فرخانی، زهرا؛ خوراکیان، علیرضا؛ جهانگیر، مصطفی؛ محمدی شهرودی، حامد (۱۳۹۶)، تبیین مؤلفه‌های رفتار اخلاقی کارکنان و مدیران شهری، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، س ۱۲، ش ۴: ۱۵-۱.

هس‌مر، ال‌تی (۱۳۸۲)، اخلاق در مدیریت، ترجمه اعرابی و ایزدی، تهران: انتشارات دفتر پژوهشهای فرهنگی.

یاری، مریم (۱۳۹۲)، شناسایی مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای مدیران منابع انسانی در صنعت، پایان‌نامه مدیریت نیروی انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد شاهرود.

منابع انگلیسی

- Bahrainy, H. & Aminzadeh, B. (2007), Evaluation of Navab Regeneration Project in Central Tehran, Iran, *International Journal Environ*. 1(2): 114-127.
- Bavik, Y. L., Tang, P. M., Shao, R., & Lam, L. W. (2018), Ethical leadership and employee knowledge sharing: Exploring dual-mediation paths. *The Leadership Quarterly*, 29(2): 322-332.
- Bommer, M., Gratto, C., Gravander, J. & Tuttle, M. (1987), Behavioral Model of Ethical Decision-Making. *Journal of Business Ethics*, 6(4): 265-280.
- BSHF. (2000), *New Frontiers in Good Urban Governance, Consultation held at the St. George's House*, Windsor Castle
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Wadsworth, L. L. (2002), The impact of moral intensity dimensions on ethical decision-making: Assessing the relevance of orientation. *Journal of Managerial Issues*, 14(1): 15-30
- Chang, Chiu-Cheng, (2000). An Ethical Decision-Making Framework for Appointed Actuaries.
- Ferrel, O. C., & Gresham, L. G. (1985), A Contingency Framework for Understanding Ethical Decision Making in Marketing, *Journal of Marketing*, (49): 87- 96.
- Ferrel, O.C., Gresham, L.G. & Fraedrich, J. (1989), A Synthesis of Ethical Decision Models for Marketing, *Journal of Macro-Marketing*, 9: 55-63.
- Ford, R.C. & Richardson, W. D. (1994), Ethical Decision-Making: A Review of the Empirical Literature. *Journal of Business Ethics*, 13(3): 206-224.
- Ford, R. C., & Richardson, W. D. (1994), Ethical Decision-Making: A Review of the Empirical Literature, *Journal of Business Ethics*, 13(3): 206-224.
- Healey, P. (1998), *Planning through Debate: The Communicative Turn in Planning Theory In S. Campbell & S. Fainstein (Eds.), Reading in Planning Theory*. Massachusetts: Blackwell.

- Hull, A. K. (1999), **Influence and Change: A Study of the Ethical Decision Making of Trainee Accountants**. Thesis submitted to the University of Nottingham for the degree of Doctor of Philosophy.
- Hunt, S. & Vitell, S. (1986), A General Theory of Marketing Ethics, **Journal of Macromarketing**, 6: 5-16
- Jones, T. M., (1991), Ethical decision making by Individuals in Organizations, **Academy of Management Review**,16(2): 366-395.
- Lim, W.S. (2015), **ethical Asian urbanism, a radical postmodern perspective**, World Scientific Pub Co Inc
- Lewis, C. W. (2005), **Ethical Norms in Public Service, Report to the World Bank**, Poverty Reduction and Economic Management Network.
- Petrick, J.A. & Quinn, J. (1999), **Nature And Value of Management Ethics**, London: Sage Publication Inc.
- Radcliffe, D.M. (2011), **Training Ethical Decision Makers**. Available in: <http://cornellhrreview.org>.
- Rest, J.R. (1986). **Moral development: Advances in research and theory**. Westport, CT: Praeger
- Simmons, J. (2008). **CSR and management Ethics and morality in human resource management**, John Moores University, Liverpool, UK
- Zey-Ferrell M, Weaver, K.M. & Ferrel, O., (1979), Predicting Unethical Behavior among Marketing Practitioners. **Human Relations**, 32: 557-569.
- Zionts, L.T, Suzane M. Shellady & Zionts, P. (2006), Teachers' Perceptions of Professional Standards: Their Importance and Ease of Implementation, **Preventing School Failure**, 50: 3, 5-12

