طراحی الگوی اخلاق‌مداری و مسئولیت‌پذیری اجتماعی با رویکرد توسعه پایدار

ناجی رئوفی مرام[۱]، دکتر قنبر امیر نژاد*[۲]، دکتر فواد مکوندی[۳]، دکتر وحید چناری[۳]
۱.دانشجوی دکتری، گروه مدیریت دولتی، واحد شوشتر، دانشگاه آزاد اسلامی، شوشتر، ایران.
۲.گروه مدیریت دولتی، واحد تهران جنوب، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.
۳.گروه مدیریت دولتی، واحد شوشتر، دانشگاه آزاد اسلامی، شوشتر، ایران.
(تاریخ دریافت: ۹۹/۱۰/۲۵، تاریخ پذیرش:۹۹/۱۲/۲۴)

چکیده

زمینه: به عنوان یک الزام در دهه‌های اخیر، در تدوین استراتژی‌های مسئولیت‌های اخلاقی، می‌بایست توسعه پایدار نیز لحاظ گردد. از این رو، هدف از این پژوهش طراحی الگوی اخلاق‌مداری و مسئولیت اجتماعی با رویکرد توسعه پایدار می‌باشد.

روش: پژوهش حاضرکاربردی و از نظرروش آمیخته می‌باشد. در مرحله کیفی که با رویکرد داده‌بنیاد شکل‌گرفت جامعه‌آماری شامل خبرگان دانشگاهی و مدیرانی است آشنا با مولفه های اخلاق و مسئولیت اجتماعی، می‌باشد. تعداد ۴۰ نفر از آنها به صورت هدفمند و گلوله برفی به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار جمع آوری داده ها مصاحبه بود. روش تحلیل داده‌ها روش های سه گانه کدگذاری بود. در مرحله کمی جامعه آماری شامل کلیه کارکنان‌سازمان‌بنادر و دریانوردی می‌باشد. تعداد ۱۶۶ نفر به روش نمونه‌گیری تصادفی‌طبقه‌ای از بین کلیه کارکنان انتخاب گردید. برای گردآوری‌داده‌های از پرسش‌نامه محقق‌ساخته استفاده شد. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از مدل ساختاری تحلیل مسیر با نرم افزارهای *SPSS* و *SMART PLS* استفاده شد.

یافته‌ها: در بخش کیفی از میان ۱۵۵ مفهوم ۲۴کدمحوری شناسایی و مدلی شامل شرایط‌علی، شرایط‌زمینه‌ای، مداخله‌گرها، راهبردها و پیامدها حاصل شد. همچنین نتایج در بخش کمی نشان‌داد که مداخله‌گرها بر راهبردها(β= -۰/۲۷ ، t= ۵/۵۶) اثر منفی و معناداری دارد. همچنین شرایط علی بر راهبردها(β= ۰/۶۱ ، t= ۱۳/۳۶) اثر مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین شرایط زمینه‌ای بر راهبردها(β= ۰/۶۵ ، t= ۱۱/۵۸) اثر مثبت و معناداری دارد. همچنین راهبردها بر پیامدها(β= ۰/۹۸ ، t= ۳۵۴/۳۱، p=۰/۰۰) اثر مثبت و معناداری دارد.

نتیجه‌گیری: اخلاق و رویکردهای اخلاقی جزء لاینفک‌نظام‌های مدیریتی‌نوین می‌باشد. امروزه تفاوتی نمی‌کند که در مورد سازمانی‌های خدماتی صحبت می‌کنیم یا تولیدی؛ در همه حالات این انتظار وجود دارد که مدیران سازمان‌ها با نگاهی اخلاق‌مدارانه و اتخاذ رویکردهای برد-برد در قبال جامعه، به سمت توسعه‌پایدار حرکت کنند.

کلیدواژگان: اخلاق‌مداری سازمانی، مسئولیت اجتماعی، توسعه پایدار، سازمان بنادر و دریانوردی

سرآغاز

مهمترین نقش اخلاق هنگام تصمیم عملی [۱]است؛ چه آن گاه که فرد به تصمیم‌گیری می نشیند و آنگاه که سازمان و جامعه به تصمیم می رسد (۱). اخلاق در شکل دهی به تصمیم و تنظیم فرآیند شکل‌گیری آن نقش تعیین‌کننده دارد. رعایت نکردن اخلاق[۲] در تصمیم‌گیری‌ها، موجب وارد شدن آسیب‌های فراوان به فرد و جامعه می‌شود (۲). در دنیای امروز، با افزایش ارتباط بین نقش‌های سیاسی، اجتماعی، اقتصادی و محیطی در کسب و کار، سازمان‌ها با پویایی‌های جدیدی مواجه شده‌اند. سازمان‌ها و شرکت‌های ایرانی نیز به جهت نیاز به همکاری با شرکای خارجی و نیز عقب نیفتادن از رقبای داخلی خود ملزمند هر چه سریعتر به سمت مفهوم امروزی و مدرن اخلاق‌مداری و مسئولیت اجتماعی[۳] گام بردارند (۳ و ۴). به عنوان یک الزام مهم در دهه‌های اخیر، در تدوین استراتژی‌های مسئولیت‌های اخلاقی[۴]، می‌بایست توسعه پایدار[۵] نیز لحاظ گردد. توسعه پایدار به معنی توسعه و پیشرفت نسل حاضر با حفظ منابع برای توسعه نسل آینده است (۵).

نویسندهٔ مسئول: نشانی الکترونیکی: gh.amirnejad13@gmail.com

مقاله پژوهشی
فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال شانزدهم، شماره ۴، ۱۴۰۰
[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-01]
[DOR: 20.1001.1.22517634.1400.16.4.20.9]

امروزه اهمیت مسئولیت اجتماعی در توسعه پایدار پذیرفته شده است، زیرا نتایج حاصل از اثرات مثبت آن باعث افزایش عملکرد مالی، جذب سرمایه گذاران و مشتریانی که تفکر اخلاقی[۶] دارند و دستیابی به مزیت رقابتی گردیده است (۶-۸). مسئولیت اجتماعی و اخلاقی با اسامی مختلفی نظیر شهروند شرکتی و اخلاق کسب و کار، پایداری، پاسخگویی اجتماعی، و پایداری شناخته می‌شود، حاکی از عصر جدیدی در ارتباط میان کسب و کار و اجتماع است. به عبارت ساده، ما در حال تغییر از مفهوم سابق مسئولیت اجتماعی شرکتی(مفهوم کلاسیک)، به مفهومی جدید و یکپارچه «پایداری و مسئولیت شرکتی[۷]» می‌باشد (۹). برخی محققان (۱۰) مسئولیت پذیری اجتماعی سازمانی و توسعه پایدار را در ارتباط با هم دیده و توسعه پایدار را در یک سطح کلان، بستری برای مسئولیت‌پذیری اجتماعی در سطحی خردتر متصور شده‌اند. برخی محققان (۱۱) در پژوهشی نشان داد که مسئولیت اجتماعی در توسعه پایدار فقط یک هزینه اضافی غیرقابل اجتناب برای شرکت نیست. دیگر محققان (۱۲) بیان می‌کنند که مسئولیت اجتماعی به توسعه پایدار در حوزه تجارت کمک می‌کند و بدون آن توسعه پایدار حاصل نمی‌شود. مسئولیت اجتماعی سازمان‌ها یک استراتژی طولانی مدت است که نیازمند زمان و صبر می‌باشد اما در طولانی مدت منافع بیشماری به همراه خواهد داشت (۱۳) مطالبه از سازمان‌ها برای «مسئولانه و اخلاقی عمل کردن» در قبال جامعه، موضوعی است که با گسترش روز افزون اثرگذاری آن‌ها بر محورهای تشکیل دهنده توسعه پایدار یعنی «اقتصاد»، «جامعه» و «محیط زیست»، در دهه‌های پایانی قرن بیستم شدت گرفت و منجر به این شد که مفهومی به نام مسئولیت اجتماعی سازمان در دنیای مدیریت ظهور پیدا کند (۱۴). اهمیت نقش مسئولیت‌پذیری اجتماعی و اخلاقی سازمان‌ها تا حدی است که اغلب شرکت‌های پیشرو، واحدهای مجزایی برای این حوزه تعریف کرده و متخصصان برجسته‌ای را نیز به کار گمارده‌اند (۱۵). مسئولیت اجتماعی شرکت نوعی استراتژی مدیریت قلمداد می‌شود که شرکت‌های دریایی باید به آن به عنوان فرصتی جهت همترازسازی سیاست و مدل‌های عملیات تجاری خود با آخرین اهداف پایدارپذیری نگاه کنند (۱۶). با توجه به آخرین اقدامات سازمان ملل، سازمان بین‌المللی بنادر و دریانوردی، به منظور آشکارسازی مسئولیت اجتماعی و اخلاقی به عنوان ابزار توسعه پایدار، اعلام می‌شود که تا کنون کارهای اندکی در مورد رابطه بین مسئولیت اجتماعی و توسعه پایدار، و به طور اخص، نقش مسئولیت اجتماعی در دسترسی به پایدارپذیری در بنادر جهانی انجام شده است. همچنین، چالش برای بنادر این است که چگونه عملیات حمل و نقل را با سود آوری انجام دهند و اثرات منفی آن را بر محیط زیست کاهش دهند(۱۷). مسئولیت‌پذیری اجتماعی و اخلاقی سازمان بنادر و دریانوردی شامل تصمیم‌گیری اخلاقی[۸]، حسابرسی، ممیزی و گزارش‌دهی در خصوص مسائل اخلاقی و اجتماعی است. مسئولیت-پذیری اجتماعی و اخلاقی به عنوان نوعی از تصمیمات و اقدامات سازمان‌ها است که به دلایل فراسوی منافع مستقیم اقتصادی یا فنی اتخاذ شود. مسئولیت اجتماعی به معنای پاسخگویی سازمان‌ها نسبت به جامعه، محیط زیست، کارکنان و مشتریانشان است (۱۸). از سوی دیگر پایداری و مسئولیت اجتماعی راهی است برای کسب و کارها تا از طریق توسعه اقتصادی، حاکمیت مطلوب، پاسخگویی نسبت به سهامداران و بهبود زیست محیطی در جامعه به طور مستمر به خلق ارزش مشترک می‌پردازد. به بیان دیگر، پایداری و مسئولیت اجتماعی رویکردی یکپارچه و نظام‌مندی است که کسب و کارها اتخاذ می‌کنند تا به جای آن که سرمایه‌های اقتصادی، اجتماعی، انسانی و طبیعی را نابود سازند، بر آن بیافزایند (۹).

نظر به تاثیرات و پیامدهای زیست محیطی[۹] دائم و گسترده‌ای که شرکت‌های دریایی بر محیط زیست و آب‌های آزاد می‌گذارند، توجه به مسئولیت‌های اجتماعی و اخلاقی این شرکت‌ها امری ضروری است و بنادر نیازمند این هستند که با در نظر گرفتن اصول و مولفه‌های مربوط به استانداردهای اخلاق حرفه‌ای[۱۰] اقدام به فعالیت کنند. شباهت این تحقیق با پژوهش‌های پیشین، تأکید بر رعایت مسئولیت‌های اجتماعی و اخلاقی توسط سازمان‌ها می‌باشد، اما وجه تمایز و نوآوری آن نسبت به تحقیقات پیشین، یکی تأکید آن بر توسعه پایدار، و دیگری ارائه الگوی بومی در حوزه بنادر شمالی و جنوبی خواهد بود. در این راستا مساله اصلی پژوهش این است که الگوی مسئولیت اجتماعی و اخلاقی سازمان بنادر و دریانوردی[۱۱] با رویکرد توسعه پایدار در جمهوری اسلامی ایران چگونه است؟

روش

پژوهش حاضر از لحاظ هدف کاربردی و از نظر روش آمیخته می‌باشد. در مرحله کیفی روش با توجّه به اهداف پژوهش از روش نظریّه‌پردازی داده بنیاد استفاده شد. جامعه آماری شامل خبرگان دانشگاهی و مدیرانی بودند که دارای تحصیلات عالی بوده و با مسئولیت اجتماعی آشنایی کامل داشتند. تعداد ۴۰ نفر از افراد واجد شرایط به صورت هدفمند و گلوله برفی به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار جمع آوری داده ها مصاحبه بود. محورهای اصلی که در فرآیند مصاحبه مطرح گردید به شرح ذیل می‌باشد:

به نظر شما بنادر چه مسئولیت‌های اخلاقی در قبال ذینفعان دارند؟

به نظر شما چه ضرورتی برای ایفای مسئولیت‌های اخلاقی-اجتماعی از جانب بنادر وجود دارد؟

به نظر شما اصلی‌ترین راهبردهای ایفای مسئولیت‌های اخلاقی-اجتماعی از جانب بنادر شامل چه مواردی است؟

به نظر شما اصلی‌ترین پیامدهای ایفای مسئولیت‌های اخلاقی-اجتماعی از جانب بنادر کدام است؟

تحلیل داده‌ها به روش کدگذاری باز، کدگذاری محوری، کدگذاری گزینشی و تعیین مقوله هسته محوری صورت گرفت. در خصوص صحت کدهای شناسایی شده کلیه فرایند کدگذاری در اختیار آن‌ها قرار داده شده و نظر اساتید در خصوص صحت کدگذاری در نظر گرفته شده است.

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-01]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1400.16.4.20.9]

در مرحله کمی جامعه آماری شامل کلیه کارکنان سازمان بنادر و دریانوردی می‌باشد. تعداد ۱۶۶ نفر به روش نمونه گیری تصادفی طبقه‌ای از بین کلیه کارکنان انتخاب گردید. طبقات این پژوهش را سازمان‌های مربوط به بنادر ایران شکل می‌دهند. این بنادر شامل بندر شهید رجایی، بندر امام خمینی، بندر امیر آباد، بندر بوشهر، بندر نوشهر، بندر انزلی، بندر شهید بهشتی، بندر خرمشهر، بندر لنگه، شهید باهنر و آبادان و ستاد مرکزی یعنی سازمان بنادر و دریانوردی می باشد. برای گردآوری داده‌های مورد نیاز در خصوص مسئولیت اجتماعی سازمان بنادر با رویکرد توسعه پایدار از پرسش‌نامه محقق ساخته ۱۰۶ گویه‌ای استفاده شد که پس از پایش توسط استاد راهنما و خبرگان به ۷۲ گویه رسید. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از مدل ساختاری تحلیل مسیر در نرم افزار SMART PLS استفاده شد. شایان ذکر است حداقل معنی‌داری ۰/۵ در نظر گرفته شد.

یافته‌ها

جهت بررسی نتایج از روش تجزیه وتحلیل آمیخته اکتشافی استفاده می‌شود. برای این منظور ابتدا به گردآوری داده‌های کیفی پرداخته می‌شود. پس از این مرحله محقق به منظور بررسی اعتبار مدل کیفی، از روش‌های تحقیق کمی داده‌های حاصل از مرحلهٔ کیفی استفاده خواهد کرد.

در بخش کیفی از میان ۱۵۵ مفهوم ۲۴ کد محوری شناسایی (جدول ۱) و مدلی شامل شرایط علی، شرایط زمینه‌ای، مداخله‌گرها، راهبردها و پیامدها حاصل شد.

جدول ۱: نتایج کدگذاری باز، محوری، انتخابی در سازمان بنادر و دریانوردی جمهوری اسلامی ایران

کدگذاری انتخابی	کدگذاری محوری	کدگذاری باز(مفاهیم)
شرایط علی (۲۲)	توانمندسازی کارکنان	۱-برگزاری کلاس های ضمن خدمت ۲-ترویج روحیه خودکنترلی ۳-توسعه فرهنگ دریایی و حفاظت از محیط زیست بین کارکنان ۴- استقرار سیستم نظام پیشنهادات ۵- تفویض اختیار و افزایش اعتماد کارکنان ۶- استقرار سیستم شایسته سالاری ۷- توجه و احترام به کارکنان
	اخلاق مداری	۱-احترام به ارزش ها و هنجارهای جامعه محلی ۲- رعایت عدالت و انصاف و احترام به حقوق مردم ۳- رفتار کارکنان مبتنی برارزش هایی مانند صداقت، برابری و درستی ۴- اخلاق حرفه ای کارکنان ۶- حفظ ارزشهای اخلاقی ۷-رفتار سازمانی مبتنی بر بالاترین استانداردهای اخلاقی در قبال ذی نفعان
	مدیریت فرایندها	۱-انعطاف‌پذیری و انطباق با موقعیت ۲- سهولت و ورود در کسب و کار و کاهش بوروکراسی اداری ۳- مشتری مداری و پیش بینی و کنترل پیامد های زیست محیطی ۴- پایش و اندازه گیری فرایندها ۵- انتقال دانش و نو آوری ۶- افزایش آگاهی مشتریان و ذینفعان بهره مند از خدمات بندر ۷-مدیریت محیط بهداشت و ایمنی ۸-مدیریت فن آوری اطلاعات
مقوله اصلی (۱۲)	مسئولیت اجتماعی-اخلاقی	۱-بهبود کیفیت زندگی کارکنان و ساحل نشینان ۲-عدالت و برابری در استخدام،انتصابها،پرداختها ۳-بهبود سرمایه اجتماعی ۴-تقویت جامعه محلی ۵-انضباط اجتماعی و رعایت حقوق شهروندی ۶-توسعه گردشگری دریایی
	توسعه پایدار	۱-رعایت قوانین و کنوانسیونهای بین المللی دریایی ۲-مدیریت سبز ۳-مدیریت انرژی ۴-حفاظت از محیط زیست دریایی ۵-اشتغال زایی ۶-توانمند سازی کارکنان

مقاله پژوهشی
فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال شانزدهم، شماره ۴، ۱۴۰۰
[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-01]
[DOR: 20.1001.1.22517634.1400.16.4.20.9]

شرایط مداخله گر (۲۷)	اقدامات داوطلبانه و انسان دوستانه	۱- افزایش و احداث مسیرهای ارتباطی ۲-ایجاد فرصت های شغلی برای ساحل نشینان ۳- فعالیتهای عام المنفعه برای جامعه محلی مثل احداث پارک ۴- کمک رسانی و مشارکت فعال در بحران های مثل سیل و زلزله ۵- حمایت از سازمانهای مردم نهاد ۶- گسترش برنامه های حفاظت محیط زیست بنادر و شهرهای ساحلی
	اهداف و استراتژی سازمان	۱-افزایش بهره وری ،کاهش ماندگاری کالا در بنادر کشور ۲- اجرای وظایف ۲۵ گانه سازمان بنادر ۳-ارتقای بهره وری ۴- توسعه صنعت گردشگری دریایی ۵- ایجاد اشتغال پایدار و افزایش کیفیت زندگی ساحل نشینان ۶- توسعه دریا محور ۷-حمایت بخش خصوصی و حرکت به سمت بنادر نسل سوم و چهارم ۸-مشخص بودن اهداف سازمانی و شارکت مدیران و کلیه کارکنان در اهداف
	حاکمیت سازمانی[۱۲]	۱-پاسخگویی نسبت به سهامداران ۲- مبارزه با فساد و به حداقل رساندن رشوه ۳-امنیت اجتماعی ۴- حاکمیت قانون و رعایت حقوق شهروندی ۵- رعایت استانداردهای محیط زیست ۶-افشای اطلاعات به ذی نفعان سازمان
	الزامات زیست محیطی	۱-حفظ محیط زیست دریایی ـ بندری و محیط های پیرامونی بنادر ۲-افزایش سرانه فضای سبز در بنادر و شهرهای ساحل و کاشت و توسعه درختان بوم ۳-استفاده از انرژی های نو پاک در عملیات تخلیه و بارگیری ۴- فرهنگ سازی در خصوص کاهش مصرف انرژی کارکنان شرکتهای فعال در بندر ۵- رفع آلودگی های زیست محیطی است که ناشی از فعالیت های بنادر ۶- مسئولیت پذیری کارکنان بنادر وذی نفعان سازمان نسبت به محیط زیست دریایی ۷- فرهنگ سازی حفظ محیط زیست دریایی در بین کارکنان و شهرهای بندری
شرایط زمینه‌ای (۲۱)	توانمندسازی جامعه محلی[۱۳]	۱-آموزش به فرزندان پرسنل و بومیان در خصوص بندر و دریا ۲- ایجاد کارگاه های آموزشی برای خانمها و خانواده ها ۳-معرفی فعالان زیست محیطی،تقدر و تشویق از فعالان زیست محیطی ۴- توسعه فرهنگ دریایی، معرفی و شناسایی بنادر در سطح کشور ۵- برگزاری دوره های اموزش قایق رانی و حمایت از ورزش های آبی ۶- اعطای تسهیلات برای خرید قایق و لنج های ماهیگیری و تفریحی
	ایمنی و امنیت جامعه محلی	۱-توجه به زیستبوم و محیط طبیعی، بهداشت و ایمنی، محیط زیست. ۲- جلوگیری مهاجرت بی رویه از شهرهای بندری با اشتغال زایی ۳- حضور در سطح جامعه و تسهیل خدمات گردشگری،برقراری نظم و امنیت ۴- تامین امنیت عبور و مرور کشتی ها در دریاها
	ارتقای معیشت ساحلنشینان	۱-توسعه گردشگری دریایی،تجارت پایدار،اعتلای فرهنگ دریایی ۲- توجه به معیشت، کسب و کار و فعالیت های اقتصادی ساحل نشینان ۳- واگذاری خدمات بندر به شرکتهای محلی ۴- اشاعه فرهنگ دریایی، ایجاد تور گردشگری و توریسم دریایی
	جبران خسارت عمومی	۱-جبران بخشی از خسارت به شناورها ی چوبی بر اثر غرق شدن یا آتش سوزی ۲- جبران و ترمیم آسیب ها و زیانهای ناشی از اقدامات نادرست سازمانی ۳- جبران آثار منفی و کمک به رفاه اجتماعی ۴- ترافیک شهری ناشی از تردد وسایل نقلیه سنگین ۵- ایجاد اماکن تفریحی و گردشگری برای شهروندان ۶- کاهش آلودگی ناشی از فعالیتهای بندر و جبران خسارت به ساحل نشینان

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-01]

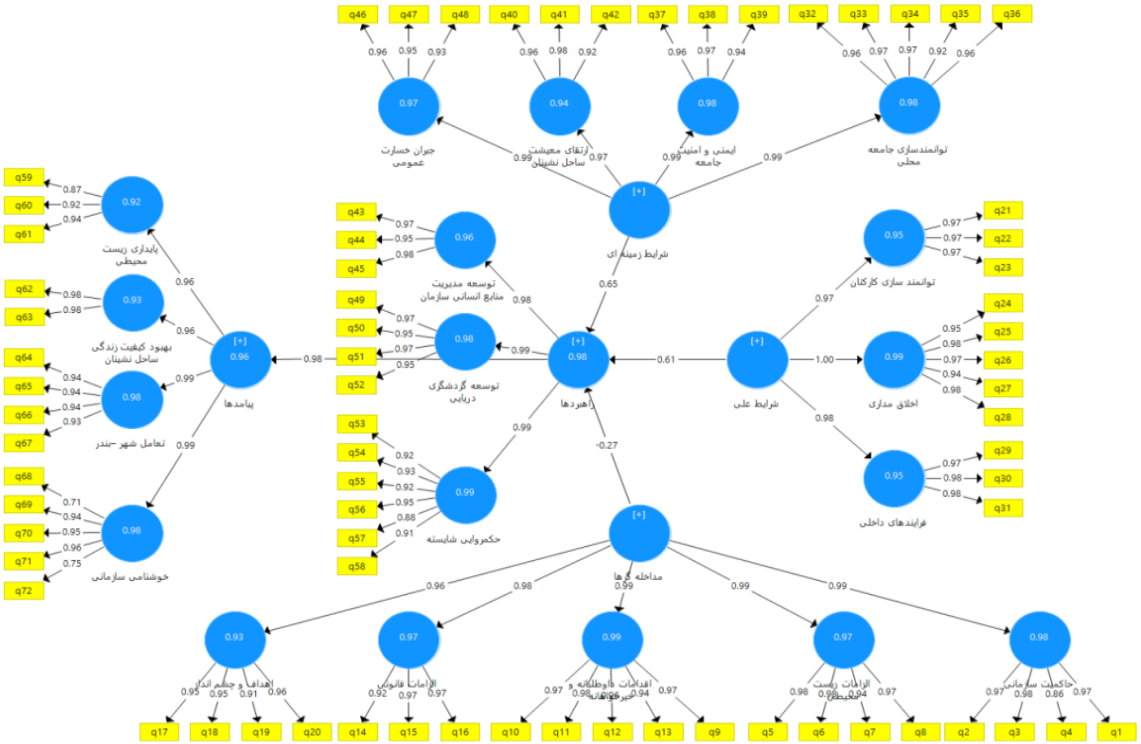
[DOR: 20.1001.1.22517634.1400.16.4.20.9]

	مـدیریت منـابع انسـانی استراتژیک[۱۴]	۱-کارکنان توانمند و خلاق و دانشی ۲- توجه بیشتر به زنان و ارتقای شغلی آنان ۳- مشارکت کارکنان در تصمیم گیری سازمانی ۴- توسعه دانایی و سرمایه های فکری ۵-جلوگیری از خروج سرمایه انسانی ۶-انعطاف پذیری و چالاکی کارکنان
	توسعه گردشگری دریایی	۱-سرمایه گذاری گردشگری دریایی باعث بهبود فضای کسب و کار ۲- اعطای تسهیلات برای سرمایه‌گذاری در بخش گردشگری دریایی ۳- کاهش جرم و مهاجرت با توسعه گردشگری دریایی ۴- رونق اقتصادی ، کاهش فقر، افزایش درآمد و کاهش بیکاری ۵- معرفی جاذبه های گردشگری دریایی و برگزاری مسابقات ورزش های آبی ۶- نقش بسزایی گردشگری دریایی در تقویت اقتصاد ایران ۷- درآمدزایی و اشتغال آفرین صنعت گردشگری دریایی ۸- ایجاد جلوه های بصری دریایی و المانهای متاثر از فرهنگ دریایی
راهبردها (۳۵)	حکمرانی شایسته	۱-مدیریت یکپارچه مناطق ساحلی طرحی پویا و انعطاف پذیر ۲- ملاحظات پدافند غیر عامل ، ملاحظات محیط زیستی در سواحل و بنادر ۳- بهره برداری متعادل از مناطق ساحلی توام با ملاحظات توسعه ایمن و امن ۴- جلوگیری ازتخریب فزاینده سواحل وصیانت از آنها برای نسل های آینده ۵- توجه ویژه مدیریت وکارکنان بندر به اهداف کلان و رضایتمندی ذینفعان ۶- الکترونیکی کردن خدمات با کاهش حضور فیزیکی ارباب رجوع ۷- رقابت پذیری بنادر ۸-شفافیت و پاسخگویی مدیران به افکار عمومی ۹-قانون مندی ومسئولیت پذیری مدیران و کارکنان بنادر
	خط‌مشی‌های سازمان	۱-بهبود وضعیت صادرات غیر نفتی و افزایش ترانزیت و ترانشیب کالا ۲- بازنگری در قوانین و مقررات و بروزرسانی فرایندها ۳- تمرکز زدایی و کاهش بورکراسی اداری در بنادر ۴- تسهیل دسترسی سرمایه گذاران و مشتریان به قوانین و مقررات ۵- حذف قوانین دست و پاگیر و حضور بخش خصوصی در بنادر
	الزامـات محـیط زیسـت دریایی	۱-اصلاح الگوی مصرف و تدوین دستورالعمل مصرف بهینه انرژی ۲- توسعه انرژهای نو و پاک منظور کاهش آلودگی ۳- حفظ محیط زیست دریایی و بندری ، ایمنی و بهداشت ۴- حفظ محیط زیست حال و آینده و کاهش آلاینده های زیست دریایی ۵- جلوگیری از آلودگی توسط فاضلاب کشتیها ۶- مسئولیت پذیری کارکنان و ذی نفعان سازمان نسبت به محیط زیست دریایی
پیامدها (۳۹)	بهبود سرمایه اجتماعی	۱- افزایش امید به زندگی ساحل نشینان ۲- مهاجرت معکوس در شهرهای بندری ۳- استفاده بهینه از منابع محلی ۴-افزایش آگاهی اجتماعی ۵-افزایش نشاط و شادابی اجتماعی
	تعامل شهر –بندر	۱-تعامل شهر-بندر رویکردی برای ارتقاء دائمی کیفیت زندگی ۲- توسعه گردشگری دریایی و اشتغال زایی ۳- حمایت از سازمان های مردم نهاد ۴-اولویت در استخدام نیروهای بومی ۵-توسعه سرانه فضای سبز در شهرهای بندری ۶-تعامل با سازمانها دولتی و خصوصی و سازمانهای مردم نهاد ۷-تعامل با دانشگاه ها و آموزش و پرورش به منظور اعتلایی فرهنگ دریایی ۸-کاهش آلودگی ناشی از فعالیتهای بندر و جبران خسارت به ساحل نشینان
	بهبود کیفیت زندگی	۱- حل مسائل و مشکلات جامعه محلی ۲- ارتقای سطح تامین نیازهای اساسی ساحل نشینان ۳- پیشگیری از عوامل اجتماعی، اقتصادی و زیست محیطی تهدید کننده سلامت ۴-اولویت سازمان بنادر ارتقای کیفیت زندگی کارکنان ۵- توسعه خدمات و ارتقای کیفیت زندگی در شهرهای بندری

مقاله پژوهشی
فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال شانزدهم، شماره ۴، ۱۴۰۰
[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-01]
[DOR: 20.1001.1.22517634.1400.16.4.20.9]

		۶-افزایش امید به زندگی
	شکوفایی اقتصادی[۱۵]	۱-ایجاد اشتغال از طریق رونق کشتی سازی ۲- ایجاد اشتغال از طریق کارگاه های ساخت تجهیزات دریایی ۳- گردشگری در مناطق ساحلی موجب رونق اقتصادی ساحل نشینان ۴- جذب نیروهای جوان بومی جهت اشتغال در بنادر ۵- نقش تعیین کننده بنادر در شکوفایی اقتصاد کشور ۶-نقش کلیدی بنادر در رونق اقتصادی ۷- رونق‌بخشی به اقتصاد کشور از طریق توسعه بنادر بازرگانی
	شهرت سازمانی (خوشنامی سازمانی)	۱-بهبود تصویر مثبت ذی نفعان از بنادر با مشتری مداری ۲-اخلاق حرفه ای کارکنان سازمان بنادر ۳-کارکنان توانمند و خلاق بنادر ۴-خدمات شبانه روزی بنادر به ذی نفعان ۵-کاهش تعرفه ها و تخفیفات به سرمایه گذاران ۶-کمک رسانی به سیل زدگان ،زلزله زدگان و سایر بحرانها در کشور ۷-توسعه گردشگری و برگزاری مسابقات ورزش های آبی در شهرهای ساحلی ۸-متولی قوانین و کنوانسیونهای بین المللی دریایی و نماینده ایران در ایمو
	پایداری محیط زیست دریایی	۱-محیط زیست یکی از مفاهیم اصلی توسعه پایدار ۲- حفظ محیط زیست دریایی وظیفه ی همگانی ۳- تاکید وظایف ۲۵ گانه سازمان بنادر بر محیط زیست ۴- اجرای عملیات پاکسازی و مقابله با آلودگی ۵-استفاده از انرژی های نو پاک و مدیریت انرژی

در بخش کمی با استفاده از مدل ساختاری روابط بین سازه‌ها بـه لحـاظ علی مورد بررسی قرار می‌گیرد. در واقع با در نظر گرفتن نتـایج بررسـی روابط بین سازه‌ها با استفاده از ضریب مربوطه می‌توان به بررسی معنی-دار اثرات بین سازه‌های تحقیق پرداخت.

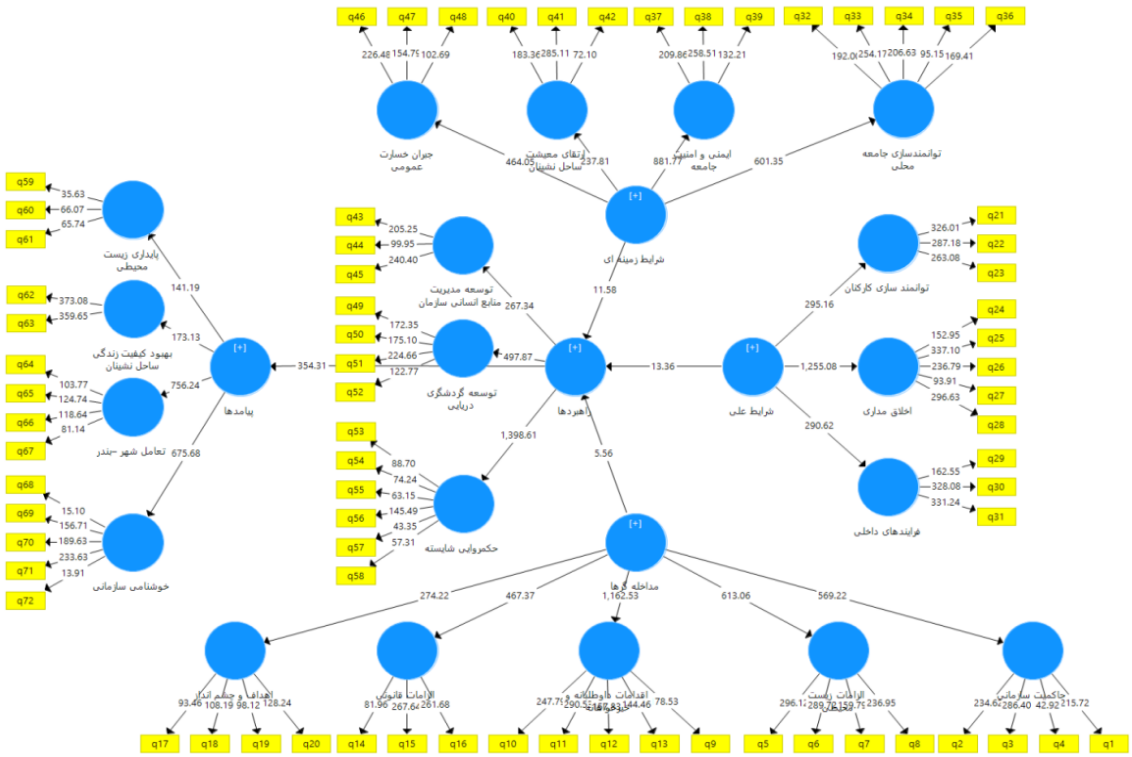


نگاره ۱: ضریب مسیر و ضریب تعیین مدل

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-01]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1400.16.4.20.9]

مقاله پژوهشی



نگاره ۲: ضریب معناداری مدل

جدول ۲: مدل ساختاری مسیر مرتبه اول به مرتبه دوم

مسیر مرتبه دوم به مرتبه اول		ضریب مسیر	ضریب معناداری	ضریب تعیین	سطح معناداری	فواصل اطمینان بوت استراپ	
متغیرهای مرتبه دوم	متغیرهای مرتبه اول					۲/۵%	۹۷/۵%
مداخله گرها	حاکمیت سازمانی	۰/۹۹	۵۶۹/۲۲	۰/۹۸	۰/۰۰	۰/۹۹	۰/۹۹
	الزامات زیست محیطی	۰/۹۹	۶۱۳/۰۶	۰/۹۷	۰/۰۰	۰/۹۸	۰/۹۹
	اقدامات داوطلبانه و خیرخواهانه	۰/۹۹	۱۱۶۲/۵۳	۰/۹۹	۰/۰۰	۰/۹۹	۰/۹۹
	الزامات قانونی	۰/۹۸	۴۶۷/۳۸	۰/۹۷	۰/۰۰	۰/۹۸	۰/۹۹
	اهداف و چشم انداز	۰/۹۶	۲۷۴/۲۲	۰/۹۳	۰/۰۰	۰/۹۶	۰/۹۷
شرایط علی	توانمند سازی کارکنان	۰/۹۸	۲۹۵/۱۶	۰/۹۵	۰/۰۰	۰/۹۷	۰/۹۸
	اخلاق مداری	۱	۱۲۵۵/۰۹	۰/۹۹	۰/۰۰	۰/۹۹	۱
	مدیریت فرایندها	۰/۹۸	۲۹۰/۶۲	۰/۹۶	۰/۰۰	۰/۹۷	۰/۹۸
ای شرایط زمینه	توانمندسازی جامعه محلی	۰/۹۹	۶۰۱/۳۶	۰/۹۸	۰/۰۰	۰/۹۸	۰/۹۹
	ایمنی و امنیت جامعه	۰/۹۹	۸۸۱/۷۷	۰/۹۸	۰/۰۰	۰/۹۹	۰/۹۹
	ارتقای معیشت ساحل نشینان	۰/۹۷	۲۳۷/۸۱	۰/۹۴	۰/۰۰	۰/۹۶	۰/۹۷
	جبران خسارت عمومی	۰/۹۹	۴۶۴/۰۵	۰/۹۷	۰/۰۰	۰/۹۸	۰/۹۹
راهبردها	توسعه مدیریت منابع انسانی سازمان	۰/۹۸	۲۶۷/۳۴	۰/۹۶	۰/۰۰	۰/۹۷	۰/۹۸
	توسعه گردشگری دریایی	۰/۹۹	۴۹۷/۸۷	۰/۹۸	۰/۰۰	۰/۹۹	۰/۹۹
	حکمروایی شایسته	۰/۹۹	۱۳۹۸/۶۱	۰/۹۹	۰/۰۰	۰/۹۹	۱

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-01]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1400.16.4.20.9]
فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال شانزدهم، شماره ۴، ۱۴۰۰

پیامد	پایداری زیست محیطی	۰/۹۶	۱۴۱/۱۹	۰/۹۲	۰/۰۰	۰/۹۴	۰/۹۷
	بهبود کیفیت زندگی ساحل نشینان	۰/۹۶	۱۷۳/۱۳	۰/۹۳	۰/۰۰	۰/۹۵	۰/۹۷
	تعامل شهر –بندر	۰/۹۹	۷۵۶/۲۴	۰/۹۸	۰/۰۰	۰/۹۹	۰/۹۹
	خوشنامی سازمانی	۰/۹۹	۶۷۵/۶۸	۰/۹۸	۰/۰۰	۰/۹۹	۰/۹۹

برای بررسی و تحلیل مسیر ساختاری مقوله‌های الگو از مقدار و علامت ضریب آمارها به منظور تعیین معناداری ضرایب و جهت مسیر استفاده می‌شود. نتایج آزمون که از الگوی بیرونی اصلاح شده در حالت معناداری ضرایب(شکل ۲) استخراج شده است در جدول(۳) نمایش داده شده است.

جدول ۳: ضرایب معناداری و آماره t

فرضیه‌ها	ضریب مسیر	ضریب معناداری	ضریب تعیین	اندازه اثر	سطح معناداری	فواصل اطمینان بوت استراپ %۲/۵	%۹۷/۵
مداخله گرها ← راهبردها	-۰/۲۷	۵/۵۶	۰/۹۸	۰/۰۸	۰/۰۰	-۰/۳۸	-۰/۱۷
شرایط علی ← راهبردها	۰/۶۱	۱۳/۳۶		۰/۴۲	۰/۰۰	۰/۵۲	۰/۷
شرایط زمینه ای ← راهبردها	۰/۶۵	۱۱/۵۸		۰/۴۳	۰/۰۰	۰/۵۴	۰/۷۶
راهبردها ← پیامدها	۰/۹۸	۳۵۴/۳۱	۰/۹۶	-	۰/۰۰	۰/۹۷	۰/۹۹

همان‌طور که در جدول(۳) نمایان است، مداخله‌گرها بر راهبردها(β= -۰/۲۷ ، t= ۵/۵۶، p=۰/۰۰) اثر منفی و معناداری دارد. بنابراین افزایش مداخله‌گرها منجر به کاهش راهبردها می‌شود. همچنین شرایط علی بر راهبردها(β= ۰/۶۱ ، t= ۱۳/۳۶، p=۰/۰۰) اثر مثبت و معناداری وجود دارد. بنابراین افزایش شرایط علی منجر به افزایش راهبردها می‌شود.همچنین شرایط زمینه‌ای بر راهبردها(β= ۰/۶۵ ، t= ۱۱/۵۸، p=۰/۰۰) اثر مثبت و معناداری دارد. بنابراین افزایش شرایط زمینه‌ای منجر به افزایش راهبردها می‌شود. همچنین راهبردها بر پیامدها(β= ۰/۹۸ ، t= ۳۵۴/۳۱، p=۰/۰۰) اثر مثبت و معناداری دارد. بنابراین افزایش راهبردها منجر به افزایش پیامدها می‌شود

مقدار نیکوی برازش بدست آمده از ضریب مطلوبی برخوردار است که مقادیر به دست آمده از مطلوبیت کلی مدل حکایت دارد.

جدول ۴: مقدار نیکویی برازش مدل

مقوله های اصلی	مقوله های فرعی (ابعاد)	روایی همگرا	ضریب تبیین	ضریب تبیین اصلاح شده	نیکوی برازش
شرایط علی	توانمند سازی کارکنان	۰/۹۴	۰/۹۵	۰/۹۵	۰/۹۲۹
	اخلاق مداری	۰/۹۲۹	۰/۹۹۱	۰/۹۹۱	
	مدیریت فرایندها	۰/۹۵۹	۰/۹۵۵	۰/۹۵۵	
	مجموع	۰/۹۱۱	–	–	
مداخله گرها	حاکمیت سازمانی	۰/۹	۰/۹۷۸	۰/۹۷۸	
	الزامات زیست محیطی	۰/۹۳۸	۰/۹۷۴	۰/۹۷۴	
	اقدامات داوطلبانه و خیرخواهانه	۰/۹۲۹	۰/۹۸۵	۰/۹۸۵	
	الزامات قانونی	۰/۹۰۷	۰/۹۶۸	۰/۹۶۸	
	اهداف و چشم انداز	۰/۸۹	۰/۹۲۷	۰/۹۲۷	
	مجموع	۰/۸۸۴	–	–	
شرایط زمینه ای	توانمندسازی جامعه محلی	۰/۹۱۱	۰/۹۷۵	۰/۹۷۵	
	ایمنی و امنیت جامعه	۰/۹۱۴	۰/۹۸۳	۰/۹۸۳	
	ارتقای معیشت ساحل نشینان	۰/۹۱۱	۰/۹۳۵	۰/۹۳۵	
	جبران خسارت عمومی	۰/۹۰۱	۰/۹۷۳	۰/۹۷۳	
	مجموع	۰/۸۸	–	–	
راهبردها	توسعه مدیریت منابع انسانی سازمان	۰/۹۲۹	۰/۹۵۹	۰/۹۵۹	
	توسعه گردشگری دریایی	۰/۹۲	۰/۹۷۸	۰/۹۷۸	
	حکمروایی شایسته	۰/۸۴۳	۰/۹۸۸	۰/۹۸۸	

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-01]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1400.16.4.20.9]

	مجموع	۰/۸۶۶	۰/۹۷۹	۰/۹۷۹	
پیامدها	پایداری زیست محیطی	۰/۸۲۴	۰/۹۱۸	۰/۹۱۸	
	بهبود کیفیت زندگی ساحل نشینان	۰/۹۶۶	۰/۹۲۷	۰/۹۲۷	
	تعامل شهر –بندر	۰/۸۸۱	۰/۹۸۴	۰/۹۸۴	
	خوشنامی سازمانی	۰/۷۵۷	۰/۹۸۴	۰/۹۸۴	
	مجموع	۰/۸۰۴	۰/۹۶۲	۰/۹۶۲	

بحث

هدف از این پژوهش طراحی الگوی مسئولیت‌پذیری اجتماعی–اخلاقی با رویکرد توسعه پایدار در سازمان بنادر و دریانوردی جمهوری اسلامی ایران می‌باشد.

در این پژوهش شرایط زمینه‌ای، مدخله‌گر، شرایط علی مشخص شده و پیامدها و راهبردها نیز تعیین شدند.

مقوله اصلی عبارت بود از مسئولیت اجتماعی–اخلاقی و توسعه پایدار. شرایط علی شامل توانمندسازی کارکنان، اخلاق مداری، مدیریت فرایندها بود. شرایط مداخله گر شامل: اقدامات داوطلبانه و انسان دوستانه، اهداف و استراتژی سازمان، حاکمیت سازمانی و الزامات زیست محیطی بود. شرایط زمینه‌ای شامل: توانمندسازی جامعه محلی، ایمنی و امنیت جامعه محلی، ارتقای معیشت ساحل نشینان و جبران خسارت عمومی بود. راهبردها شامل: مدیریت منابع انسانی استراتژیک، توسعه گردشگری دریایی، حکمرانی شایسته، خط مشی های سازمانو الزامات محیط زیست دریایی بود و در نهایت پیامدها شامل: بهبود سرمایه اجتماعی، تعامل شهر –بندر، بهبود کیفیت زندگی، شکوفایی اقتصادی، شهرت سازمانی (خوشنامی سازمانی) و پایداری محیط زیست دریایی بود.

بنابراین، پس از تجزیه و تحلیل داده های میدانی حاصل از مصاحبه های عمیق نیمه ساختار یافته با افراد مصاحبه شونده و انجام کدگذاری سه گانه می توان بیان داشت که مقوله اصلی در بعد مسئولیت اجتماعی–اخلاقی و توسعه پایدار تحقق می یابد که بعد مسئولیت اجتماعی–اخلاقی شامل زیر مولفه های بهبود کیفیت زندگی کارکنان و ساحل نشینان، تعامل شهر–بندر، بهبود سرمایه اجتماعی، تقویت جامعه محلی، اخلاق مداری، وخوشنامی سازمان؛ و در بعد توسعه پایدار زیرمولفه های رعایت قوانین و کنوانسیونهای بین المللی دریایی، مدیریت سبز، حفاظت از محیط زیست دریایی، اشتغال زایی، توانمندسازی کارکنان، حاکمیت سازمانی، مدیریت فرایندهای داخلی، توسعه گردشگری دریایی، حکمرانی شایسته هستند. نتایج این یافته ها با نتایج برخی تحقیقات همسو است و همخوانی دارد(۱۱ و ۱۹ –۲۴). همچنین بر اساس نتایج حاصله، شرایط علی مسئولیت اجتماعی–اخلاقی دارای سه بعد است که بعد اول توانمندسازی کارکنان (شامل زیر مولفه های برگزاری کلاس های ضمن خدمت، ترویج روحیه خودکنترلی، توسعه فرهنگ دریایی و حفاظت از محیط زیست بین کارکنان، استقرار سیستم نظام پیشنهادات، تفویض اختیار و افزایش اعتماد کارکنان، استقرار سیستم شایسته سالاری و توجه و احترام به کارکنان)، بعد دوم اخلاق مداری (شامل زیر مولفه های احترام به ارزش ها و هنجارهای جامعه محلی، رعایت عدالت و انصاف و احترام به حقوق مردم، رفتار کارکنان مبتنی برارزش هایی مانند صداقت، برابری و درستی، اخلاق حرفه ای کارکنان، حفظ ارزشهای اخلاقی، رفتار سازمانی مبتنی بر بالاترین استانداردهای اخلاقی در قبال ذینفعان)، بعد سوم فرایندها (شامل انعطاف‌پذیری و انطباق با موقعیت، سهولت و ورود در کسب و کار و کاهش بوروکراسی اداری، مشتری مداری و پیش بینی و کنترل پیامد های زیست محیطی، پایش و اندازه گیری فرایندها، انتقال دانش و نو آوری، افزایش آگاهی مشتریان و ذینفعان بهره مند از خدمات بندر، مدیریت محیط بهداشت و ایمنی و مدیریت فن آوری اطلاعات) هستند. نتایج این یافته ها با نتایج برخی تحقیقات همسو است و همخوانی دارد(۵ و ۱۲ و ۲۵–۲۸).

در این پژوهش شرایط زمینه‌ای، مدخله‌گر، شرایط علی مشخص شده و پیامدها و راهبردها نیز تعیین شدند. نتایج نشان داد مداخله‌گرها بر راهبردها اثر منفی و معناداری دارد. بنابراین افزایش مداخله‌گرها منجر به کاهش راهبردها می‌شود. همچنین شرایط علی بر راهبردها اثر مثبت و معناداری وجود دارد. بنابراین افزایش شرایط علی منجر به افزایش راهبردها می‌شود. همچنین شرایط زمینه‌ای بر راهبردها اثر مثبت و معناداری دارد. بنابراین افزایش شرایط زمینه‌ای منجر به افزایش راهبردها می‌شود. همچنین راهبردها بر پیامدها اثر مثبت و معناداری دارد. بنابراین افزایش راهبردها منجر به افزایش پیامدها می‌شود. پیشنهاد می‌شود کارکنان در سیستم مدیریت زیست محیطی جهت دستیابی به اهداف زیست محیطی درگیر شوند، برای ارائه پیشنهاد در مسائل زیست محیطی تشویق شوند و در تصمیم‌گیری‌های زیست محیطی مشارکت داده شوند.

نتیجه گیری

کلیه سازمان‌ها، شرکت‌ها، و نهادها و موسسات در سراسر جهان اعم از دولتی، خصوصی، انتفاعی، غیرانتفاعی و نیز ذینفعان آن‌ها به طور روز افزون به اهمیت و مزایای رفتار مسئولانه اخلاقی–اجتماعی پی می‌برند و نسبت به این مفهوم آگاهی بیشتری می‌یابند. اخلاق و رویکردهای اخلاقی جزء لاینفک نظام‌های مدیریتی نوین می‌باشد. امروزه تفاوتی نمی‌کند که در مورد سازمانی‌های خدماتی صحبت می‌کنیم یا تولیدی؛ در همه حالات این انتظار وجود دارد که مدیران سازمان‌ها با نگاهی

مقاله پژوهشی
فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال شانزدهم، شماره ۴، ۱۴۰۰
[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-01]
[DOR: 20.1001.1.22517634.1400.16.4.20.9]

اخلاق‌مدارانه و اتخاذ رویکردهای برد–برد در قبال جامعه، به سمت توسعه پایدار حرکت کنند.

راهبرد مدیریت سواحل کشور در چشم انداز ۲۰ ساله و در حوزه "ایمنی، امنیت و محیط زیست دریایی" در راستای توسعه نظام مدیریت زیست محیطی در تطابق با استانداردهای روزآمد بین‌المللی در چارچوب بهبود مستمر زیست محیطی و حداقل‌سازی اثرات توسعه بنادر بر محیط زیست، میراث فرهنگی و تاریخی است و در بخش مسئولیت‌پذیری اخلاقی نیز تعادل بین دسترسی کارا به بنادر و توسعه شهرهای ساحلی در چارچوب سند آمایش سرزمین و طرح جامع مدیریت یکپارچه مناطق ساحلی ایران مدنظر قرار می‌گیرد.

بر اساس سند چشم‌انداز سازمان بنادر و دریانوردی در افق ۲۰ ساله؛ «ارتقای همکاری‌های فنی دریایی در سطح ملی، منطقه‌ای و بین المللی» راهبرد بخش دریایی در حوزه هماهنگی، «ترویج فرهنگ ایمنی، جستجو و نجات و حفاظت از محیط زیست دریایی» راهبرد بخش دریایی در حوزه مسئولیت پذیری و «استفاده از پتانسیل دیپلماسی در حوزه دریایی برای ارتقاء ایمنی، امنیت و محیط زیست دریایی» راهبرد بخش دریایی در حوزه توسعه اقتصادی است.

ملاحظه های اخلاقی

موضوعات اخلاقی همچون؛ سرقت ادبی، رضایت آگاهانه؛ انتشار چندگانه و ... در پژوهش حاضر موردتوجه قرارگرفته‌اند.

واژه نامه

1. Practical decision	تصمیم عملی
2. Ethics	اخلاق
3. Social responsibility	مسولیت اجتماعی
4. Ethical responsibility	مسولیت اخلاقی
5. Sustainable development	توسعه پایدار
6. Ethical thought	تفکر اخلاقی
7. Corporate responsibility	مسولیت شرکتی
8. Ethical decision making	تصمیم گیری اخلاقی
9. Environmental Implications	پیامدهای زیست محیطی
10. Professional ethics	اخلاق حرفه ای
11. Ports and Maritime Organization	سازمان بنادر و دریانوردی
12. Organizational governance	حاکمیت سازمانی
13. Empowering the local community	توانمند سازی جامعه محلی
14. Strategic human resource management	مدیریت منابع انسانی استراتژیک
15. Economic prosperity	شکوفایی اقتصادی

References

1. Goswami M, Agrawal RK, Goswami AK. (2020). Ethical leadership in organizations: evidence from the field. International Journal of Ethics and Systems; 37 (1): 122-144 .
2. Sharma A, Agrawal R, Khandelwal U. (2019). Developing ethical leadership for business organizations: A conceptual model of its antecedents and consequences. Leadership & Organization Development Journal; 40 (6): 712-734 .
3. Hassanzadeh Dastjerdi K. (2016). Provide a model for repair in the responsibility of social companies in the form of a model for making organizational repair. Tehran: Conference of Social Responsibility of Oil Industry Company. (In Persian).
4. Mohajeran B, Ghaleei A, Shojakhani A, Ashrafi F, Ashrafi-Salim Kandi F. (2021). Relationship between work ethics with social responsibility and organizational commitment. Ethics in Science and Technology; 15(4):138-146. (In Persian) .
5. Kazemi M, Mollahosieni M, Abbasi M. (2015). The role of corporate social responsibility in the sustainable development of small and medium enterprises. Tabriz: International Conference on New Orientations in Management, Economics and Accounting. (In Persian).
6. Gimenez C, Sierra V, Rodon J. (2012). Sustainable operations: Their impact on the triple bottom line. International Journal of Production Economics; 140 (1): 149-159.
7. Abbaszadeh-Tehrani N. (2016). Missing side of ethics in the triangle of sustainable development. Ethics in Science and Technology; 11 (1):1-10. (In Persian).
8. Azar a, Mirmahdi SM. (2012). Ethics in operations research and sustainable development. Ethics in Science and Technology; 7 (3):1-13. (In Persian).
9. Weisser W. (2015). The age of responsibility. Translated by Karami M, Omidvar A. Tehran: Gandoman Publication. (In Persian).
10. Baumgartner R, Ebner D. (2010). Corporate sustainability strategies: sustainability profiles and maturity levels. Sustainable Development; 18: 76-89 .
11. Geliashvili G. (2019). CSR strategy for sustainable development–the best practices in Georgia. Available at: https://ir.kneu.edu.ua/handle/123456789/31929. Accessed: 2 July 2020.
12. Behringer K, Szegedi K. (2016). The role of CSR in achieving sustainable development – theoretical approach. European Scientific Journal; 12(22).
13. Wielewska I, Zuzek DK. (2018). Economic aspects of corporate social responsibility and sustainable development in companies.UK: International Conference in Economic Science for Rural Development.

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-01]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1400.16.4.20.9]

companies in Ardabil. Tehran: International Management Conference. Mobin Institute (In Persian).
23. Junior AS, Silva P, Cyrlene K. (2019). Sustainability and corporate social responsibility in the opinion of undergraduate students in management programs: Between the concrete and the abstract. Journal of Cleaner Production; 207: 600-617 .
24. Abhishek M, Ron B, Geeta D. (2018). Mandatory corporate social responsibility: the Indian experience. Journal of Contemporary Accounting & Economics; 14(3): 254-26.
25. Yeganeh S. (2015). Characteristic study of sustainable development of ports in order to achieve the status of Shebar ports, the status of their application in the development plan of Shahid Beheshti port of Chabahar. Journal of Maritime Transport Industry; 1(2). (In Persian).
26. Fayaz-Ghaziani M, Ahmadi P, Azar A. (2015). Designing an organization's social responsibility model with an interpretive structural modeling (ISM) approach. 1st International Conference on Management, Economics, Accounting and Educational Sciences. Sari: Payam-e-Noor University of Neka. (In Persian).
27. Baversad B, Raufimaram N, Abiar MR. (2016). Social responsibility of the port's organization essential for sustainable sea-based development. Georgia: 3rd International Conference on New Research in Management, Economics and Humanities/Leading Karin Conference Institute.
28. Xia B, Olanipekun A, Qing C, Linlin X, Liu Y. (2018). Conceptualizing the state of the art of corporate social responsibility (CSR) in the construction industry and its nexus to sustainable development. Journal of Cleaner Production; 195: 340-353.
14. Jolink A, Niesten E. (2015). Sustainable development and business models of entrepreneurs in the organic food industry. Business Strategy and the Environment; 24: 386–401
15. Famiyeh S. (2017). Corporate social responsibility and firm's performance: empirical evidence. Social Responsibility Journal; 13(2): 390-406 .
16. Fasoulis I, Kurt RE. (2019). Reframing corporate social responsibility and sustainability in the aftermath of United Nations 2030 agenda: an empirical study into the tanker and dry bulk maritime sector. Journal of Marine and Island Cultures; 8(1): 61-82.
17. Chang Y, Yeh CH. (2017). Corporate social responsibility and customer loyalty in intercity bus services. Transport Policy; 59: 38-45.
18. Turyakira P, Venter E, Smith E. (2014). The impact of corporate social responsibility factors on the competitiveness of small and medium-sized enterprises. South African Journal of Economic and Management Sciences; 17(2): 157-172.
19. Bashavard AA. (2011). Investigating the social responsibility of the General Administration of Ports and Maritime Affairs of Guilan Province using content analysis. [M.A thesis]. Guilan: Islamic Azad University. (In Persian).
20. Mousavi SA, Rezaee F, Shahveisi F. (2017). Explain the performance of corporate social responsibility and its impact on the quality characteristics of financial information. Accounting and Management; 10(33): 89-108. (In Persian) .
21. Nouroozi MR. (2015). Understanding and explaining the process of occurrence of social responsibility in Iranian companies: combined research. Journal of management and Economy Tarbiat Modares University; 321. (In Persian).
22. Ebrahimpour H, Mirzaee-Daryanee S, Abdi-Masoumabad S. (2014). Organizational social responsibility of employees of small and medium

مقاله پژوهشی
فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال شانزدهم، شماره ۴، ۱۴۰۰
[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-01]
[DOR: 20.1001.1.22517634.1400.16.4.20.9]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1400.16.4.20.9] [Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-01]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1400.16.4.20.9] [Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-01]