

طراحی الگوی اخلاق‌مداری و مسئولیت‌پذیری اجتماعی با رویکرد توسعه پایدار

ناجی رئوفی مرام^۱، دکتر قنبر امیرنژاد^{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 حاضر کاربردی و از نظر روش آمیخته می‌باشد. در مرحله کیفی که با رویکرد داده‌بنیاد شکل گرفت جامعه‌آماري شامل خبرگان دانشگاهی و مدیرانی است آشنا با مولفه‌های اخلاق و مسئولیت اجتماعی، می‌باشد. تعداد ۴۰ نفر از آنها به صورت هدفمند و گلوله برفی به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار جمع‌آوری داده‌ها مصاحبه بود. روش تحلیل داده‌ها روش‌های سه‌گانه کدگذاری بود. در مرحله کمی جامعه آماری شامل کلیه کارکنان سازمان بنادر و دریانوردی می‌باشد. تعداد ۱۶۶ نفر به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای از بین کلیه کارکنان انتخاب گردید. برای گردآوری داده‌های 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 ۲۴ کدمحوری شناسایی و مدلی شامل شرایط علی، شرایط زمینه‌ای، مداخله‌گرها، راهبردها و پیامدها حاصل شد. همچنین نتایج در بخش کمی نشان داد که مداخله‌گرها بر راهبردها ($\beta = -0.37$ ، $t = 5.56$) اثر منفی و معناداری دارد. همچنین شرایط علی بر راهبردها ($\beta = 0.61$ ، $t = 13.36$) اثر مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین شرایط زمینه‌ای بر راهبردها ($\beta = 0.65$ ، $t = 11.58$) اثر مثبت و معناداری دارد. همچنین راهبردها بر پیامدها ($\beta = 0.98$ ، $t = 35.43$)، اثر مثبت و معناداری دارد. ($p = 0.00$) اثر مثبت و معناداری دارد.

نتیجه‌گیری: اخلاق و رویکردهای اخلاقی جزء لاینفک نظام‌های مدیریتی‌نویین 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 توسعه پایدار حرکت کنند.

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

سرآغاز

مهمترین نقش اخلاق هنگام تصمیم عملی^۱ است؛ چه آن‌گاه که فرد به تصمیم‌گیری می‌نشیند و آنگاه که سازمان و جامعه به تصمیم می‌رسد (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 عقب‌نیفتادن 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).

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

امروزه اهمیت مسئولیت اجتماعی در توسعه پایدار پذیرفته شده است، زیرا نتایج حاصل از اثرات مثبت آن باعث افزایش عملکرد مالی، جذب سرمایه‌گذاران و مشتریانی که تفکر اخلاقی 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 می‌باشیم (۹). برخی محققان (۱۰) مسئولیت‌پذیری 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 پایداری‌پذیری 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 پایداری‌پذیری در بنادر جهانی انجام شده است. همچنین، چالش برای بنادر این است که چگونه عملیات حمل و نقل را با سودآوری 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 مشتریان 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 تأثیرات 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 توجه به اهداف پژوهش از روش نظریه‌پردازی 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 جمع‌آوری داده‌ها 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.



نرم افزار SMART PLS استفاده شد. شایان ذکر است حداقل معنی‌داری ۰/۵ در نظر گرفته شد.

یافته‌ها

جهت بررسی نتایج از روش تجزیه و تحلیل 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 مرحله 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.

در مرحله کمی جامعه آماری شامل کلیه کارکنان سازمان بنادر و دریانوردی می‌باشد. تعداد ۱۶۶ نفر به روش نمونه‌گیری 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 می‌باشد. 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

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

کدگذاری انتخابی	کدگذاری محوری	کدگذاری باز (مفاهیم)
توانمندسازی کارکنان		۱- برگزاری کلاس‌های 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
		۱- احترام به ارزش‌ها و هنجارهای جامعه محلی ۲- رعایت عدالت و انصاف و احترام به حقوق مردم ۳- رفتار کارکنان مبتنی بر ارزش‌هایی مانند صداقت، برابری و درستی ۴- اخلاق حرفه‌ای کارکنان ۶- حفظ ارزشهای اخلاقی ۷- رفتار سازمانی مبتنی بر بالاترین استانداردهای اخلاقی در قبال ذی‌نفعان
مدیریت فرایندها		۱- انعطاف‌پذیری و انطباق با موقعیت ۲- سهولت و ورود در کسب و کار و کاهش بوروکراسی اداری ۳- مشتری‌مداری و پیش‌بینی و کنترل پیامدهای زیست محیطی ۴- پایش و اندازه‌گیری فرایندها ۵- انتقال دانش و نوآوری ۶- افزایش آگاهی مشتریان و ذینفعان بهره‌مند از خدمات بندر ۷- مدیریت محیط بهداشت و ایمنی ۸- مدیریت فن‌آوری اطلاعات
		۱- بهبود کیفیت زندگی کارکنان و ساحل‌نشینان ۲- عدالت و برابری در استخدام، انتصاب، پرداختها ۳- بهبود سرمایه اجتماعی ۴- تقویت جامعه محلی ۵- انضباط اجتماعی و رعایت حقوق شهروندی ۶- توسعه گردشگری دریایی
مسئولیت اجتماعی-اخلاقی		۱- رعایت قوانین و کنوانسیونهای بین‌المللی دریایی ۲- مدیریت سبز ۳- مدیریت انرژی ۴- حفاظت از محیط زیست دریایی ۵- اشتغال‌زایی ۶- توانمندسازی کارکنان
		۱- رعایت قوانین و کنوانسیونهای بین‌المللی دریایی ۲- مدیریت سبز ۳- مدیریت انرژی ۴- حفاظت از محیط زیست دریایی ۵- اشتغال‌زایی ۶- توانمندسازی کارکنان

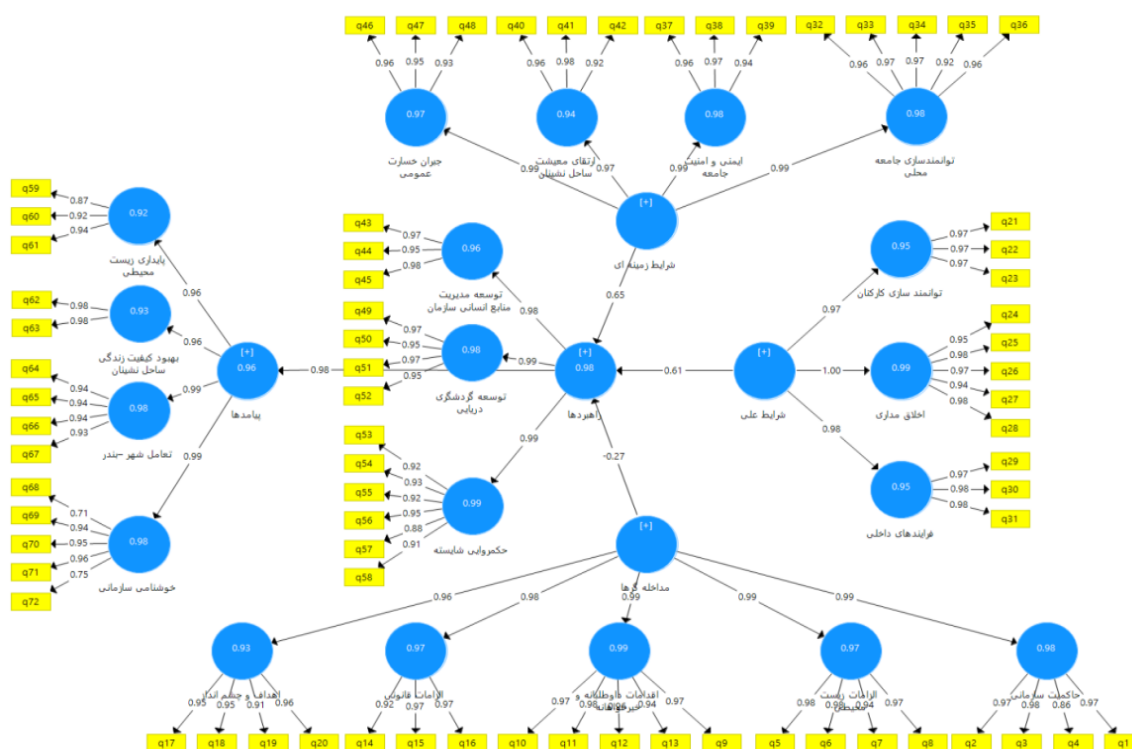
دکتر قنبر امیرنژاد و همکاران: طراحی الگوی اخلاق‌مداری و مسئولیت‌پذیری اجتماعی با رویکرد توسعه پایدار

۱- افزایش و احداث مسیرهای ارتباطی ۲- ایجاد فرصت‌های شغلی برای ساحل‌نشینان ۳- فعالیتهای عام‌المنفعه برای جامعه محلی مثل احداث پارک ۴- کمک‌رسانی و مشارکت فعال در بحران‌های مثل سیل و زلزله ۵- حمایت از سازمانهای مردم‌نهاد ۶- گسترش برنامه‌های حفاظت محیط زیست بنادر و شهرهای ساحلی	اقدامات داوطلبانه و انسان‌دوستانه	
۱- افزایش بهره‌وری، کاهش ماندگاری کالا در بنادر کشور ۲- اجرای وظایف ۲۵ گانه سازمان بنادر ۳- ارتقای بهره‌وری ۴- توسعه صنعت گردشگری دریایی ۵- ایجاد اشتغال پایدار و افزایش کیفیت زندگی ساحل‌نشینان ۶- توسعه دریا محور ۷- حمایت بخش خصوصی و حرکت به سمت بنادر نسل سوم و چهارم ۸- مشخص بودن اهداف سازمانی و شرکت مدیران و کلیه کارکنان در اهداف	اهداف و استراتژی سازمان	شرایط مداخله گر (۲۷)
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 به‌دوی نفعان سازمان	حاکمیت سازمانی^{۱۲}	
۱- حفظ محیط زیست دریایی - بندری و محیط‌های پیرامونی بنادر ۲- افزایش سرانه فضای سبز در بنادر و شهرهای ساحل و کاشت و توسعه درختان بوم ۳- استفاده از انرژی‌های نو پاک در عملیات تخلیه و بارگیری ۴- فرهنگ‌سازی در خصوص کاهش مصرف انرژی کارکنان شرکت‌های فعال در بندر ۵- رفع آلودگی‌های زیست‌محیطی است که ناشی از فعالیت‌های بنادر ۶- مسئولیت‌پذیری کارکنان بنادر و نفعان سازمان نسبت به محیط زیست دریایی ۷- فرهنگ‌سازی حفظ محیط زیست دریایی در بین کارکنان و شهرهای بندری	الزامات زیست‌محیطی	
۱- آموزش به فرزندان پرسنل و بومیان در خصوص بندر و دریا ۲- ایجاد کارگاه‌های آموزشی برای خانواده‌ها ۳- معرفی فعالان زیست‌محیطی، تقدیر و تشویق از فعالان زیست‌محیطی ۴- توسعه فرهنگ دریایی، معرفی و شناسایی بنادر در سطح کشور ۵- برگزاری دوره‌های آموزش قایق‌رانی و حمایت از ورزش‌های آبی ۶- اعطای تسهیلات برای خرید قایق و لنج‌های ماهیگیری و تفریحی	توانمندسازی جامعه محلی^{۱۳}	
۱- توجه به زیست‌بوم و محیط طبیعی، بهداشت و ایمنی، محیط زیست. ۲- جلوگیری مهاجرت بی‌رویه از شهرهای بندری با اشتغال‌زایی ۳- حضور در سطح جامعه و تسهیل خدمات گردشگری، برقراری نظم و امنیت ۴- تأمین امنیت عبور و مرور کشتی‌ها در دریاهای	ایمنی و امنیت جامعه محلی	شرایط زمینه‌ای (۲۱)
۱- توسعه گردشگری دریایی، تجارت پایدار، اعتلای فرهنگ دریایی ۲- توجه به معیشت، کسب و کار و فعالیت‌های اقتصادی ساحل‌نشینان ۳- واگذاری خدمات بندر به شرکت‌های محلی ۴- اشاعه فرهنگ دریایی، ایجاد تور گردشگری و توریسم دریایی	ارتقای معیشت ساحل‌نشینان	
۱- جبران بخشی از خسارت به شناورها ی چوبی بر اثر غرق شدن یا آتش‌سوزی ۲- جبران و ترمیم آسیب‌ها 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 ساحل‌نشینان	جبران خسارت عمومی	

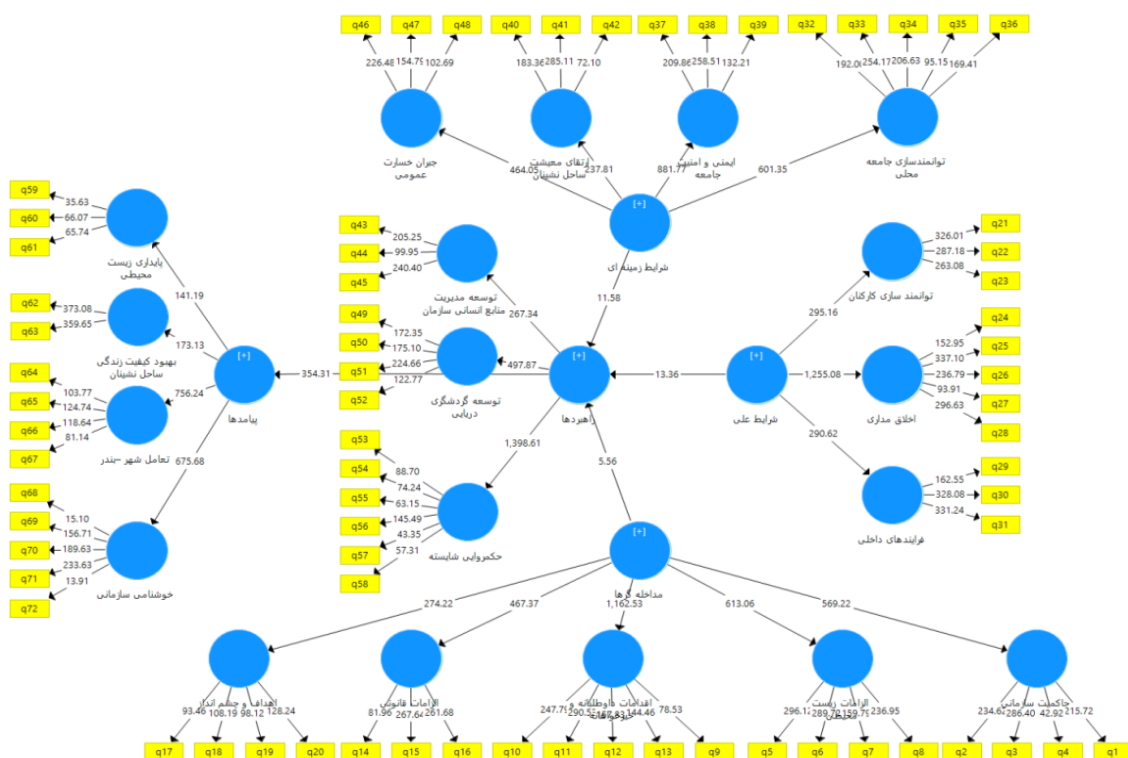
راهبردها (۳۵)	مدیریت منابع انسانی استراتژیک ^{۱۴}	۱- کارکنان توانمند و خلاق و دانشی ۲- توجه بیشتر به زنان و ارتقای شغلی آنان ۳- مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری سازمانی ۴- توسعه دانایی و سرمایه‌های فکری ۵- جلوگیری از خروج سرمایه انسانی ۶- انعطاف‌پذیری و چالاکی کارکنان
	توسعه گردشگری دریایی	۱- سرمایه‌گذاری 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 جاذبه‌های گردشگری دریایی و برگزاری مسابقات ورزش‌های آبی ۶- نقش بسزایی گردشگری دریایی در تقویت اقتصاد ایران ۷- درآمدزایی و اشتغال آفرین صنعت گردشگری دریایی ۸- ایجاد جلوه‌های بصری دریایی و المانهای متاثر از فرهنگ دریایی
	حکمرانی شایسته	۱- مدیریت یکپارچه مناطق ساحلی طرحی پویا و انعطاف‌پذیر ۲- ملاحظات پدافند غیرعامل، ملاحظات محیط زیستی در سواحل و بنادر ۳- بهره‌برداری متعادل از مناطق ساحلی توأم با ملاحظات توسعه ایمن و امن ۴- جلوگیری از تخریب فزاینده سواحل و صیانت از آنها برای نسل‌های آینده ۵- توجه ویژه مدیریت و کارکنان بندر به اهداف کلان و رضایتمندی ذینفعان ۶- الکترونیکی کردن خدمات با کاهش حضور فیزیکی ارباب رجوع ۷- رقابت‌پذیری بندر ۸- شفافیت و پاسخگویی مدیران به افکار عمومی ۹- قانون‌مندی و مسئولیت‌پذیری مدیران و کارکنان بندر
پیامدها (۳۹)	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 بندر ۴- تسهیل دسترسی سرمایه‌گذاران و مشتریان به قوانین و مقررات ۵- حذف قوانین دست و پاگیر و حضور بخش خصوصی در بندر
	الزامات محیط زیست دریایی	۱- اصلاح الگوی مصرف و تدوین دستورالعمل مصرف بهینه انرژی ۲- توسعه انرژی‌های 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 آلاینده‌های زیست دریایی ۵- جلوگیری از آلودگی توسط فاضلاب کشتیها ۶- مسئولیت‌پذیری کارکنان و ذی‌نفعان سازمان نسبت به محیط زیست دریایی
	بهبود سرمایه اجتماعی	۱- افزایش امید به زندگی ساحل‌نشینان 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 سازمان‌های مردم‌نهاد ۴- اولویت در استخدام نیروهای بومی ۵- توسعه سرانه فضای سبز در شهرهای بندری ۶- تعامل با سازمانها دولتی و خصوصی و سازمانهای مردم‌نهاد ۷- تعامل با دانشگاه‌ها و آموزش و پرورش به منظور اعتلای فرهنگ دریایی ۸- کاهش آلودگی ناشی از فعالیتهای بندر و جبران خسارت به ساحل‌نشینان
	بهبود کیفیت زندگی	۱- حل مسائل و مشکلات جامعه محلی ۲- ارتقای سطح تامین نیازهای اساسی ساحل‌نشینان ۳- پیشگیری از عوامل اجتماعی، اقتصادی و زیست محیطی تهدید کننده سلامت ۴- اولویت سازمان بندر ارتقای کیفیت زندگی کارکنان ۵- توسعه خدمات و ارتقای کیفیت زندگی در شهرهای بندری

۶-افزایش امید به زندگی	
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- رونق بخشی به اقتصاد کشور از طریق توسعه بنادر بازرگانی	شکوفایی اقتصادی ^{۱۵}
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 زدهگان، 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 امللی دریایی و نماینده ایران در ایمو	شهرت سازمانی (خوشنامی سازمانی)
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	پایداری محیط زیست دریایی

در بخش کمی با استفاده از مدل ساختاری روابط بین سازه ها به لحاظ علی مورد بررسی قرار می گیرد. در واقع با در نظر گرفتن نتایج بررسی روابط بین سازه ها با استفاده از ضریب مربوطه می توان به بررسی معنی دار اثرات بین سازه های تحقیق پرداخت.



نگاره ۱: ضریب مسیر و ضریب تعیین مدل



نگاره ۲: ضریب معناداری مدل

جدول ۲: مدل ساختاری مسیر مرتبه اول به مرتبه دوم

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

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
خوشنای 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

جدول ۳: ضرایب معناداری و آماره t

فرصیه‌ها	ضریب مسیر	ضریب معناداری	ضریب تعیین	اندازه اثر	سطح معناداری	فواصل اطمینان بوت استرپ %۹۷/۵ %۲/۵
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 (۰/۲۷- $p=0/00$) اثر مثبت و معناداری دارد. بنابراین افزایش شرایط زمینه‌ای منجر به افزایش راهبردها می‌شود. همچنین راهبردها بر پیامدها (۰/۹۸ $p=0/00$) 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.

همان‌طور که در جدول (۳) نمایان است، مداخله‌گرها بر راهبردها (۰/۲۷- $p=0/00$) اثر منفی و معناداری دارد. بنابراین افزایش مداخله‌گرها منجر به کاهش راهبردها می‌شود. همچنین شرایط علی بر راهبردها (۰/۶۱ $p=0/00$) اثر مثبت و معناداری وجود دارد. بنابراین افزایش شرایط علی منجر به افزایش راهبردها می‌شود. همچنین شرایط زمینه‌ای بر راهبردها (۰/۶۵ $p=0/00$) اثر مثبت و معناداری وجود 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	-	-	
	توانمندسازی جامعه محلی	۰/۹۱۱	۰/۹۷۵	۰/۹۷۵	
	ایمنی و امنیت جامعه	۰/۹۱۴	۰/۹۸۳	۰/۹۸۳	
شرایط زمینه ای	ارتقای معیشت ساحل نشینان	۰/۹۱۱	۰/۹۳۵	۰/۹۳۵	
	جبران خسارت عمومی	۰/۹۰۱	۰/۹۷۳	۰/۹۷۳	
	مجموع	۰/۸۸	-	-	
	توسعه مدیریت منابع انسانی سازمان	۰/۹۲۹	۰/۹۵۹	۰/۹۵۹	
راهبردها	توسعه گردشگری دریایی	۰/۹۲	۰/۹۷۸	۰/۹۷۸	
	حکمروایی شایسته	۰/۸۴۳	۰/۹۸۸	۰/۹۸۸	

	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
	خوشنای 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، اخلاق‌مداری، مدیریت فرایندها بود. شرایط مداخله‌گر 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 مشی‌های سازمان‌الزامات محیط زیست دریایی بود و در نهایت پیامدها شامل: بهبود سرمایه اجتماعی، تعامل شهر-بندر، بهبود کیفیت زندگی، شکوفایی اقتصادی، شهرت سازمانی (خوشنای سازمانی) و پایداری محیط زیست دریایی بود.

بنابراین، پس از تجزیه و تحلیل داده‌های میدانی حاصل از مصاحبه‌های عمیق نیمه ساختار یافته با افراد مصاحبه‌شونده و انجام کدگذاری سه گانه می‌توان بیان داشت که مقوله اصلی در بعد مسئولیت اجتماعی-اخلاقی و توسعه پایدار تحقق می‌یابد که بعد مسئولیت اجتماعی-اخلاقی شامل زیر مولفه‌های بهبود کیفیت زندگی کارکنان و ساحل نشینان، تعامل شهر-بندر، بهبود سرمایه اجتماعی، تقویت جامعه محلی، اخلاق‌مداری، و خوشنای سازمان؛ و در بعد توسعه پایدار زیرمولفه‌های رعایت قوانین و کنوانسیون‌های بین‌المللی دریایی، مدیریت سبز، حفاظت از محیط زیست دریایی، اشتغال‌زایی، توانمندسازی کارکنان، حاکمیت سازمانی، مدیریت فرایندهای داخلی، توسعه گردشگری دریایی، حکمرانی شایسته هستند. نتایج این یافته‌ها 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 مولفه‌های برگزاری کلاس‌های 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 شایسته‌سالاری و توجه و احترام به کارکنان)، بعد دوم اخلاق‌مداری (شامل زیر مولفه‌های احترام به ارزش‌ها و هنجارهای جامعه محلی، رعایت عدالت و انصاف و احترام به حقوق مردم، رفتار کارکنان مبتنی بر ارزش‌هایی مانند صداقت، برابری و درستی، اخلاق حرفه‌ای 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، مشتری‌مداری و پیش‌بینی و کنترل پیامدهای زیست محیطی، پایش و اندازه‌گیری فرایندها، انتقال دانش و نوآوری، افزایش آگاهی مشتریان و ذینفعان بهره‌مند از خدمات بندر، مدیریت محیط بهداشت و ایمنی و مدیریت فن‌آوری اطلاعات) هستند. نتایج این یافته‌ها 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.

نتیجه‌گیری

کلیه سازمان‌ها، شرکت‌ها، و نهادهای و موسسات در سراسر جهان اعم از دولتی، خصوصی، انتفاعی، غیرانتفاعی و نیز ذینفعان آن‌ها به طور روزافزون 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

References

- 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 .
- 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 .
- 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).
- 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) .
- 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).
- Jimenez C, Sierra V, Rodon J. (2012). Sustainable operations: Their impact on the triple bottom line. *International Journal of Production Economics*; 140 (1): 149-159.
- 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).
- Azar a, Mirmahdi SM. (2012). Ethics in operations research and sustainable development. *Ethics in Science and Technology*; 7 (3):1-13. (In Persian).
- Weisser W. (2015). The age of responsibility. Translated by Karami M, Omidvar A. Tehran: Gandoman Publication. (In Persian).
- Baumgartner R, Ebner D. (2010). Corporate sustainability strategies: sustainability profiles and maturity levels. *Sustainable Development*; 18: 76-89 .
- 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.
- Behringer K, Szegedi K. (2016). The role of CSR in achieving sustainable development – theoretical approach. *European Scientific Journal*; 12(22).
- 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.

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

راهبرد مدیریت سواحل کشور در چشم‌اندازی 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 بین‌المللی» راهبرد بخش دریایی در حوزه هماهنگی، «ترویج فرهنگ ایمنی، جستجو و نجات و حفاظت از محیط زیست دریایی» راهبرد بخش دریایی در حوزه مسئولیت‌پذیری و «استفاده از پتانسیل دیپلماسی در حوزه دریایی برای ارتقاء ایمنی، امنیت و محیط زیست دریایی» راهبرد بخش دریایی در حوزه توسعه اقتصادی است.

ملاحظه‌های اخلاقی

موضوعات اخلاقی همچون: سرقت ادبی، رضایت آگاهانه؛ انتشار چنگانه و ... در پژوهش حاضر موردتوجه قرار گرفته‌اند...

واژه‌نامه

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



- 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

